

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

精神障害者に対する新たな取り組みとして、国立職リハセンターでは個別・柔軟なモジュール訓練、技能訓練に併せた適応支援、及び訓練指導員と職業カウンセラーとのチーム指導等を実施している。この新たな取り組みについて、訓練結果を検証し、精神障害者に対する効果的な指導・支援方法を見出すことが本報告の主題である。

そのために、国立職リハセンターにおける実践結果を①技能訓練、②適応支援及び③訓練体制の3項目から検討し、更に実践結果と職業訓練モデル（理論的な枠組み）を比較検討して効果的な指導方法のあり方を考察していく。

第1節 技能訓練の検証

1. 目的及び方法

(1) 目的

精神障害者に対する技能訓練は、その特性が非常に多様で個別性が高いことから、国立職リハセンターでは個別・柔軟な対応に重点を置いたモジュール訓練を行なっている。このような個別・柔軟なモジュール訓練がどの程度、機能したかについて検証することを目的とする。

(2) 技能訓練の検証方法（カークパトリックの評価法）

技能訓練における効果検証の方法は、企業内訓練等で効果測定に用いられている「カークパトリックの4段階評価法」を参考にする。この評価法は効果測定のレベルを四つに分けている。レベル1は訓練の満足度、レベル2は訓練の到達度、レベル3は訓練の行動変容、レベル4は業績への貢献度である。レベル1と2は訓練実施結果を、レベル3と4は訓練修了後の就労時における評価であることから、今回の技能訓練の効果検証は、訓練の満足度（レベル1）と訓練の到達度（レベル2）の二つの指標で検討していくこととする。

まず、訓練の満足度については、訓練生が技能訓練に対して抱いた感じをアンケート及びヒアリングで取り出してまとめた。

次に、訓練の到達度については、訓練生の個々の状況に応じて個別に設定された訓練目標に対してどの程度達したかを確認した。その方法は、個別に設定された訓練目標にどの程度達したかを、担当の訓練指導員に判定してもらった。また、担当の訓練指導員へヒアリングをして到達度の背景をまとめた。

到達度の一般的な捉え方は、特定の職務遂行に必要な能力として設定された訓練コースの目標に対してであるが、本報告では障害特性に応じた個別・柔軟な取り組みをしていることから、個別に設定され

た訓練目標に対するものとした。また、訓練進捗に応じて訓練生の能力や特性に合った訓練目標に逐次変更していくという柔軟な対応から、訓練期間の中間時点における中期ケース会議で検討された目標を訓練目標とした。

以下、それぞれの検証方法について具体的に述べる。

ア 満足度の検証方法

技能訓練に対する満足度の検証方法は、訓練生に対して質問項目（表3—1—1参照）に従って質問し、4件法（4：とても良い、3：まあまあ良い、2：あまり良くない、1：良くない）で回答してもらった。同時に関係する項目について聴き取りをした。質問項目は、「役立ち度」、「内的要因」及び「外的要因」の3領域からなっている。「役立ち度」は本人の実感についての質問、「内的要素」は訓練状況（理解度・興味関心・習得状況）についての質問、「外的要因」は訓練方法（個別カリキュラム・状況にあわせた訓練・説明の仕方）、訓練教材（教材・テキスト）と訓練環境（機器・設備）についての質問である。

表3—1—1 訓練生へのアンケート項目（満足度）

役立ち度：訓練生の実感
「全体として、技能訓練は、あなたにとってどのくらい役に立ちましたか？」
内的要因：訓練受講に際してどのような思いを抱いていたか。
<ul style="list-style-type: none"> ・理解度：「現在の訓練内容はどのくらい理解できていますか。」 ・興味・関心：「現在の訓練内容に興味・関心を持っていますか。」 ・習得状況：「新しい知識や技術を習得することができましたか？」
外的要因：訓練受講に対しての指導上の対応はどうだったか。
<ul style="list-style-type: none"> ・個別カリキュラム：「訓練目標や進み具合に応じて、訓練内容を変更する個別のカリキュラムについて、あなたはどのくらい満足していますか？」 ・状況に合わせた訓練：「あなたの状況（理解度、体調等）に合わせて、訓練が行われていますか？」 ・説明の仕方：「訓練の説明や進め方はわかりやすいですか？」 ・教材・テキスト：「教材やテキストは使いやすいですか？」 ・訓練機器・設備：「訓練の機器・設備等は使いやすいですか？」

なお、アンケート実施時期は、平成16年度訓練生（7人）においては訓練修了の1～2週間前に実施し、平成16年度訓練生（2人）は訓練修了約1年後に電話連絡、郵送による回収にて実施した。

次に、収集したデータを整理して満足度得点として点数化した。満足度得点は、「役立ち度」の得点、

「内的要因」の得点及び「外的要因」得点の3領域の平均を算出したものである。更に、満足度得点を以下の4段階（A, B1, B2, C）に評定した。

- ・ A : 3.1～4.0 全般的に満足度が高い。
- ・ B1 : 2.5～3.0 部分的に満足度の低いところがあるが、全体的には高い方である。
- ・ B2 : 2.1～2.4 部分的に満足度の高いところがあるが、全体的には低い方である。
- ・ C : 1.0～2.0 全般的に満足度が低い。

イ 訓練の到達度の検証方法

訓練の到達度の検証方法は、個別に設定した訓練目標（訓練期間の中間時点における中期ケース会議で決定された訓練目標）に対してどの程度達したかを担当指導員に判定してもらい、その結果を「技能習得度」及び「技能習熟度」として4件法（4：とても良い、3：まあまあ良い、2：あまり良くない、1：良くない）で評定した。「技能習得度」は指導時における習得の度合いを、「技能習熟度」は一度習得した技能を時間経過に伴って定着し積み重ねができていくかの程度であり、この二要因を平均して到達度の得点とした。更に、到達度得点を4段階（A, B1, B2, C）に評定した。

なお、「技能習得度」は訓練モジュール（MU）ごとの目標に対して個々の習得度を測り、それらの平均点をとった。（巻末資料3「到達度の評価表」を参照）

- ・ A : 3.1～4.0 全般に渡り訓練目標に到達している。
- ・ B1 : 2.5～3.0 部分的に課題を有しているが、全体的にはほぼ目標に達している。
- ・ B2 : 2.1～2.4 一部は目標に達しているが、全体的には目標に今一步である。
- ・ C : 1.0～2.0 殆どの訓練目標を達していない。

また、到達度の背景として、「訓練状況（出席状況、指示理解、興味・関心、訓練計画、訓練進捗）」と「行動特性（連絡・報告、持続力、積極性、指示理解、興味関心、意思表示質問、対人関係）」をヒアリングして裏づけとしている。この分野については、担当指導員の主観による部分が多いことから、到達度得点の算定項目には入れず、到達度の背景を考えるための参考とした。

表3-1-2 職業訓練指導員へのヒアリング項目（到達度）

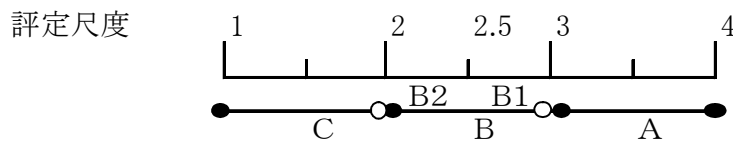
到達度		技能習得度：	指示通り迅速正確にできる
		技能習熟度：	習得した技能の定着度
到達度の背景	訓練状況	出席状況：	訓練実施期間を通じた出席状況
		指示理解：	指示の仕方と理解力
		興味・関心：	訓練内容に関する興味・関心
		訓練計画：	標準的なカリキュラムに対する変更度合い
		訓練進捗：	訓練計画に対する進捗状況
	行動特性	連絡・報告：	訓練実施上における連絡や報告の仕方
		持続力：	訓練1日の持続力
		積極性：	課題への積極性・自発性
		意思表示：	状況に応じた適切な意志表示
		対人関係：	周囲と人とのかかわり状況

2. 技能訓練の結果

技能訓練の検証方法に従って、訓練の満足度及び訓練の到達度のそれぞれについて点数化し、技能訓練評価一覧（表3-1-3）としてまとめた。この表を基に、技能訓練の結果について満足度及び到達度の双方から検討していく。

表3-1-3 技能訓練評価表一覧

評価		訓練生									
		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10
満足度 (レベル1)	評定	—	A	A	A	B1	B1	A	A	A	A
	得点 (①+②+③) / 3	—	3.4	3.5	3.5	2.9	2.5	3.8	3.9	3.4	3.3
	①役立ち度		4	4	4	3	2.5	4	4	4	3
	②内的要因		3.3	3.3	3.3	3.3	2.7	3.3	3.7	3	3
	理解度		3	3	3	3	3	3	3	3	3
	興味・関心		4	4	3	4	3	3	4	2	3
	習得状況		3	3	4	3	2	4	4	4	3
	③外的要因		3	3.2	3.2	2.4	2.3	4	4	3.2	4
	個別カリキュラム		3	3	4	3	2	4	4	2	4
	状況に合わせた訓練		3	4	4	2	2	4	4	3	4
説明の仕方		3	3	3	2	2	4	4	4	4	
教材・テキスト		3	3	2	2	2.5	4	4	3	4	
訓練機器・設備		3	3	3	3	3	4	4	4	4	
到達度 (レベル2)	評定	A	A	C	A	C	B2	B1	B2	B2	B1
	得点 (①+②) / 2	3.5	3.7	1.5	3.1	1.5	2.4	3.0	2.2	2.1	3.0
	①習得度	4	3.4	2	3.2	2	2.75	3	2.4	2.25	3
	②習熟度	3	4	1	3	1	2	3	2	2	3
	出席状況	2	3	1	3	1	1	4	4	4	4
	指示理解	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3
	興味・関心	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
	訓練計画	1	4	1	3	1	1	3	3	2	3
	訓練進捗	2	4	2	3	1	2	3	2	2	3
	連絡・報告	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
	持続力	3	4	1	4	1	2	4	4	3	2
	積極性	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3
	意思表示質問	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3
対人関係	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	



満足度(レベル1)

- A 3.1~4.0 全てに渡って満足度が高い
- B1 2.5~3.0 部分的に満足度の低いところがあるが、全体的には高い方である
- B2 2.1~2.4 部分的に満足度の高いところがあるが、全体的には低い方である
- C 1.0~2.0 全般的に満足度が低い

到達度(レベル2)

- A 3.1~4.0 全般に渡り訓練目標を達している
- B1 2.5~3.0 部分的に課題を有しているが、全体的にはほぼ目標に達している
- B2 2.1~2.4 目標の一部は達しているが、全体としては目標に今一步である
- C 1.0~2.0 殆どの訓練目標を達していない

また、満足度や到達度に関係している項目を見る手段として、表3-1-3の満足度得点及び到達度得点と他の項目との相関関係を調べてみた。それらを相関が認められた項目と認められない項目に整理したものが表3-1-4、3-1-5である。

なお、相関係数を算出後、有意差検定を行なった。今回の満足度のデータ数は9であり、有意差水準5%で相関があると見なされる相関係数は0.67以上（有意差水準1%は0.80以上）である。到達度のデータ数は10で同様に相関があると見なされる相関係数は0.64以上（有意差水準1%は0.77）である。

表3-1-4 「満足度得点」と他項目との相関

	相関が認められた項目 (5%水準*,1%水準**)	相関が認められなかった項目 (0.3以下抽出)
満足度の項目 (訓練生のアンケート)	<ul style="list-style-type: none"> ・習得状況 (0.77) * ・状況に合わせた訓練 (0.86) ** ・説明の仕方 (0.81) ** 	<ul style="list-style-type: none"> ・興味・関心 (0.09) ・理解度 (N.A)

表3-1-5 「到達度得点」と他項目との相関

	相関が認められた項目 (5%水準*,1%水準**)	相関が認められなかった項目 (0.3以下抽出)
到達度の項目 (職業訓練指導員による評価)	<ul style="list-style-type: none"> ・指示理解 (0.80) ** ・興味関心 (0.67) * ・訓練進捗 (0.78) ** ・持続力 (0.68) * 	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡報告 (0.30)

(1) 満足度の結果

満足度の評定結果は、Aが7人、B1が2人という状況であった（1人（T1）は、アンケート回答を得られなかった）。満足度については全員が満足しているという範囲にあり、技能訓練の全般に渡って訓練生から好意的に受け止められていることが分かった。

では、満足度における好印象の背景について、各領域（役立ち度、内的要因、外的要因）ごとに見ていく。

ア 「役立ち度」について

技能訓練の役立ち度については、満足度に関する全アンケート項目の中で最も高い点数であった。4件法の回答で最高の4（とても役に立った）の回答が、9人中6人と最も多いのが特徴である。この背景を訓練生のヒアリング内容からみると、技能訓練によって資格取得ができたという具体的な充実感、また、技能習得が十分でなかった場合もできなかったことができるようになったという実感が、役立ち度の好印象に影響したと考えられる。

イ 「内的要因」について

内的要因の中では、「習得状況」（新しい技術、知識の習得）が、満足度得点と高い相関(0.77)になっている。つまり、技術、知識の習得ができたと感じている者は満足度が高く、そうでない者は満足度が相対的に低くなっている。その中で技術、知識の習得があまりできなかったと回答した者は、長期の訓練休をした者であり、精神的不安定さから体調を崩したことが影響していると考えら

れる。

一方、「理解度」や「興味・関心」の項目は、満足度得点にあまり関係なく総じて高得点となっており、全体的に訓練に対する興味・関心は高く、訓練内容の理解もできたとの思いを抱いている。

ウ 「外的要因」について

外的要因の中では、「訓練機器・設備」が全体的に高い点数であり、1年を通じて全員が使い易いと答えている。訓練生へのヒアリングからその具体的背景をみると次のようになる。

国立職リハセンターは身体障害者を中心とした職業訓練を実施してきたこともあり、特に車椅子利用者への利便性を図ってきた。そのために、実習場のスペースは通常の訓練施設に比べ広くとっており、これが対人関係の苦手な精神障害者には精神的に良かったとのことである。また、訓練全体が個別訓練を前提としていることから、パソコン等の訓練機器が個別に使用できるようになっていることも好印象に繋がっていると考えられる。

次に、「状況に合わせた訓練」、「説明の仕方」が満足度得点と高い相関を示している。これらの項目は指導方法に関するものであり、障害特性に応じた個別・柔軟な取り組みでもある。これらが満足度に影響していることは、重要なポイントと考える。訓練生へのヒアリングによると、満足度が総じて高いことから、多くの訓練生が自分のペースに合っていると感じている。しかし、一部の訓練生は自分の感覚と訓練の進捗状況に違和感を覚えたとのことである。

(2) 到達度の結果

到達度の評定結果は、A（目標を達成している）が3人、B1（目標をほぼ達成している）が2人、B2（目標に今一步）が3人、C（目標に達していない）が2人であった。このことから、訓練目標に対する到達度は、達した者と達しない者とに半々に分かれた。

ア 到達度得点に直接関わる項目（習得度及び習熟度）

到達度得点の算定項目で到達度の評定に直接関わっている習得度と習熟度について見ると、両者には大きな隔たりがなく連動している。つまり、指導直後の習得度が高い（低い）者は、時間を経た習熟度も高い（低い）ということになっている。

イ 到達度得点の背景を考える項目

到達度得点には直接関わっていないが、訓練指導員が判定した到達度の背景を考える要素として、行動特性等の項目を見ていく。

到達度得点と相関が認められた項目は、指示理解(0.80)、訓練進捗(0.78)、興味関心、持続力である。これらの中で最も相関の高いのは指示理解及び訓練進捗であり、訓練指導員からみた訓練生の指示理解が高ければ技能の到達度が高まり、訓練の進捗具合も良いということになる。指示理解が低ければ到達度も落ち、訓練進捗が遅れてしまうということである。

ここで興味深いのは、訓練生のアンケートによる興味関心、理解度と、訓練指導員が判断している訓練生の興味関心、理解度が一致していないことである。つまり、訓練生は一律に興味関心、理

解度はあると感じているが、訓練指導員の判断は到達度に達したか否かで異なっている。到達度に達した半数については、興味関心、理解度は高いと見ているが、到達度に達しなかった半数については、興味関心、理解度は低いと見ている。これは、精神障害者の認知機能障害による自己理解の曖昧さが起因していると考えられる。

3. 考察

(1) 満足度・到達度による効果検証

満足度と到達度の両面から技能訓練がどの程度効果があったかを総合的に検証し、その要因について分析する。満足度と到達度の関わりを分かりやすく表すため、表3-1-3のデータに基づき、縦軸を技能訓練の満足度、横軸を技能訓練の到達度として双方の関係を図示した(図3-1-1)。T1からT10は訓練生番号であり、かっこ内の数値は出席率である。

その結果、満足度は総じて高い傾向にあり、不満を抱いた訓練生はいない。しかし、到達度は訓練目標を達成した群と達成しなかった群に二分される。到達度の観点から更に見ていくと、訓練目標に達しなかった群では出席率の高い訓練生と低い訓練生に分けられる。そこで、到達度に達した群をⅠグループ、到達度に達せず出席率の高い群をⅡグループ、出席率の低い群をⅢグループとし、この3類型について検討していくこととする。

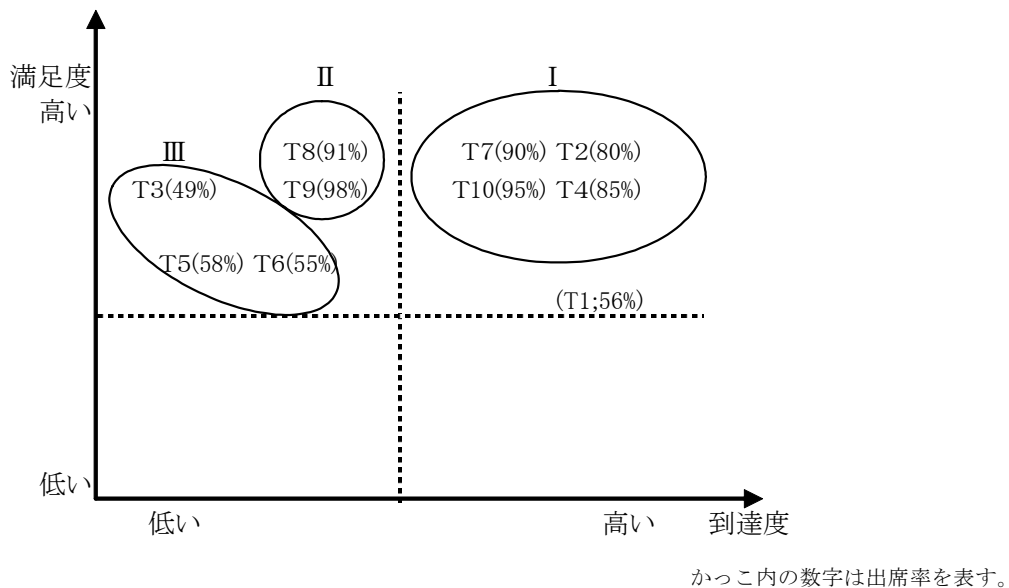


図3-1-1 満足度と到達度による訓練結果

(注：T1は満足度のデータがないが、到達度の評価はAと高いので、便宜上Ⅰグループの範囲にかっこ付きで記している。)

ア. 満足度の高い要因

到達度にかかわらず満足度の高い要因を分析すると、以下の3項目が背景として考えられる。

(ア) 技能習得ができたことの充実感

訓練目標に達した訓練生もそうでない訓練生も、以前よりはできるようになったという相対的な充実感を抱いている。具体的には、以下に示すように資格取得や技能習得ができたことが背景として考えられる。

- ・タッチタイピングやワープロソフト、表計算ソフトの基礎を、丁寧に教えてもらい習得できた。専門技能については就職に結びつけられるほどの技能は身につけなかったが、全く知らなかったことが体験できて良かった。(T 6)
- ・簿記は、20年前にもやっていたが、再度勉強できて、就職先でも実践で使える。ワープロソフト(CS 検定 3 級)、表計算ソフト(CS 検定 3 級)、全経簿記 2 級、日商簿記 3 級等訓練期間に多くの資格を取得できて満足している。(T 8)

(イ) 個別、柔軟な指導方法への満足感

訓練目標に達した訓練生もそうでない訓練生も、指導方法について多くの者が満足している。具体的には、訓練進捗上のつまずきや体調不調への配慮や指導等である。

- ・つまずいたときにじっくり教えてもらえた。調子の悪い時はスムーズに進まない日もあったが、期限に縛られず進捗を猶予してもらえ環境で自分の体調をコントロールしながら進めることができた。(T 4)
- ・自分の体調に合わせて訓練内容や訓練時間を変更(短時間訓練)したことは、自分の疲労度を考えると丁度良かった。(T 5)

(ウ) 生活のリズムを保ち、訓練を修了できたという満足感

訓練受講を通して労働習慣に繋がる生活リズムを保持することができ、訓練を修了できたことへの満足感を持っている。以下は訓練生の具体的な感想である。

- ・以前は授産施設で週 3 日勤務していた。仕事のない日は、家にいて充実感がなかった。国立職リハセンターでは、毎日訓練を行い生活にはりができてとても良かった。(T 7)
- ・1年間を通じて訓練に出席できることを目標にしていたが、ほとんど休まず出席できて満足している。毎日の訓練によって、生活リズムが充実していた。これが、自信にもなっている。(T 9)

イ. 到達度から見たグループ別の特徴

各グループの特徴とその背景について、表 3-1-3 の到達度の項目から検討していく。

(ア) I グループの特徴

I グループは満足度が高く、到達度も高くなっており技能訓練の効果が最も認められたグループである。その特徴について到達度項目(表 3-1-3)から見ると、「指示理解」、「出席状況」、「持続力」が共に高くなっている。また、個別状況に応じて、「訓練計画」は変更のない訓練生(T 2)

から、大幅に変更した訓練生（T1）まで多様である。これらの特長の背景には、次のようなことが考えられる。

一つは、「指示理解」が全般的に高いことから、Iグループの多くの訓練生は、比較的技能習得力が高く、訓練カリキュラムの内容を順調に消化できたと考える。二つは、「出席状況」と「持続力」が高いことから、精神的な安定度が極端に崩れることがなかったと思われる。三つは、「訓練計画」の多様性は、個別状況に応じた訓練計画の策定がされていたと考えられる。

（イ）IIグループの特徴

IIグループは出席率が高く、持続力もあるが、訓練目標にはやや到達していない（到達度 B2）グループである。

その背景は、「指示理解」に現れている認知機能的な課題が考えられる。T8は要求水準が高く、能力以上に訓練目標を高く設定しすぎる傾向があるため、結果的に理解がつかないという課題である。T9は、認知機能による理解力不足から、訓練直後は覚えていても2～3週間すると忘れてしまうというように習熟力に課題がある。両者の内容は異なるが、精神障害の特徴である認知機能的な側面の課題と考える。

（ウ）IIIグループの特徴

このグループは、「出席状況」、「持続力」、「訓練進捗」が悪く、「訓練計画」を大幅に変更するという特徴がある。これは、精神的な不調から体調を崩して長期欠席に至り、訓練進捗が大幅に遅れたことを表している。そのために、通常の訓練ができず、技能訓練から生活リズムを整える職業準備性訓練の要素に重点を移行する等、訓練計画の変更を余儀なくされた。

ただし、精神的に大きく崩れており、職業訓練を充分受講できていないにもかかわらず、技能訓練への満足度は高い。このことは、訓練継続のための適応支援が関連していると思われる。失敗体験や挫折体験を繰り返しやすい精神障害者が、職業訓練を肯定的な体験としてとらえていることは、大切なことだと思われる。このグループは、生活支援に向けた次のステップにいかにつなげていくかが重要である。

（2）個別・柔軟訓練の結果検証

これまで技能訓練の結果について、満足度と到達度から3つのグループに分けて検討してきた。この3グループについて更に、個別・柔軟な訓練という視点で検討してみる。検討の方法は、満足度及び到達度のアンケートやヒアリング項目に「個別・柔軟」を前提とした項目を盛り込んでいるので、これらの項目に注目して見ていくことにする。

訓練に対する満足度のアンケートの中で、個別・柔軟な訓練に関係するものを取り上げると、「①個別カリキュラム」「②状況に合わせた訓練」が相当する（表3-1-3参照）。担当指導員に対する到

達度のヒアリング項目では、個人の事情に合わせて訓練内容を柔軟に編成するモジュール訓練の「③訓練計画」が相当する（表3-1-2参照）。

ア．満足度から見た個別・柔軟訓練としての対応

「①個別カリキュラム」については、9人中7人が好意的に受入れている。グループ別に見るとⅠグループは全員が満足しているが、Ⅱ、Ⅲグループにおいて1人ずつ満足していない訓練生がいる。自分で進めていく体制になじまなかった訓練生と、自分の希望に合っていないと感じた訓練生である。

「②状況に合わせた訓練」も、9人中7人が好意的に受入れている。グループ別に見ると、Ⅰ、Ⅱグループは共に全員が満足しているが、Ⅲグループにおいて満足していない訓練生が2人いる。頑張りすぎた場合のセーブの仕方が欲しかった訓練生と、わからないまま高度になっていったと感じた訓練生である。

以上、①②における個別・柔軟な訓練に対する訓練生の受けとめ方は、全体的に満足しているという回答が得られた。満足できた理由は、本人の状況や訓練の進捗状況に即したカリキュラムや個別指導によって大きな負荷が掛からず、本人のペースや生活リズムを整えることができたためと考える。

イ．到達度から見た個別・柔軟訓練としての対応

訓練指導員による到達度の評価について、訓練生を取り巻く諸条件に応じた「③訓練計画変更の度合い（個別設定、柔軟変更）」との関わりについて考える。（なお、図3-1-1のT1は達成度の評定がAのため、Ⅰグループとして考える。）

モジュール訓練方式による訓練計画は、訓練進捗状態に応じて訓練目標と訓練内容を柔軟に変更し、最終的には訓練生のニーズ及び習得能力に沿った内容に変更される。つまり、訓練コースによって決められた標準的な訓練目標から個々の事情に合わせた訓練目標に変容させることを目的としていることから、訓練生個々のニーズを見出し、当初設定した標準カリキュラムを個別のニーズにいかにかマッチングさせるかが重要と考える。そこで、個別ニーズと個別カリキュラムのマッチングという視点で各グループを検証する。

（ア）個別ニーズと個別カリキュラムがマッチングしたグループ

Ⅰグループは、訓練計画を変更しなかった訓練生から、コース変更に至る大幅な訓練計画の変更をした訓練生まで多様である。しかし、大切なことは、訓練計画変更の度合いではなく、訓練生の個々のニーズに応じて訓練目標を設定し、それに向けたカリキュラムを組むことができたかにあると考える。到達度に達したⅠグループは、個別ニーズと個別カリキュラムがマッチングできた例と考えられ、以下にその内容を示す。

- ・標準カリキュラムでカリキュラム変更無し

比較的スキル習得力が高く、当初設定した標準カリキュラムを順調に消化することができ、特段のカリキュラム変更を必要としなかった。（T2）

- ・標準カリキュラムを調整し、訓練目標の絞込み

キーボード入力速度が伸びないため、ワープロの資格取得のカリキュラムを減らし、簿記中心のカリキュラムで日商簿記2級を取得した。(T7)

- ・標準カリキュラムを大幅に変更

入所当初の訓練内容に対して理解力や適応力が不十分であったが、本人のニーズアセスメントを通じて訓練目標、内容を見直して訓練コースに及ぶ大幅な変更をした。(T1)

(イ) 個別ニーズと個別カリキュラムがうまくマッチングできなかったグループ

このグループは、到達度に達していないⅡ、Ⅲグループが相当する。個々の訓練生の状況から、到達度に達しなかった背景として、以下のようなことが考えられる。

ⅡグループのT9については、技能習得能力に応じて、訓練内容を変更していったが、体系的なカリキュラム構成になっていなかったため、試行錯誤的な対応となり、本人も充分納得できなかった。また、T8は訓練目標が高く、難易度の高い訓練課題の習得になると指示の理解ができなくなり、目標に到達できなかった。

Ⅲグループは、技能訓練を支える職業準備性に課題のある訓練生である。精神的不調を来し、安定した訓練継続ができなかったことから、やむなく訓練計画を大幅に変更して、専門的スキルよりは、描画やワープロの復習等体調を整えるような作業を行なった。結果として、技能訓練においては、精神的不調による長期欠席もあり、目標に到達できなかった。

(3) 個別・柔軟な訓練の効果と課題について

訓練生の「満足度」と、訓練目標への「到達度」による技能訓練の検証から、個別・柔軟な訓練の効果と課題について整理する。

全体的には、訓練生全員がこの訓練に満足しており、環境の変化や適応に苦手な精神障害者の場合は、周りを気にせず自分のペースで進められるように配慮された指導方法に好印象を抱いている。このことから、本人の状況や訓練の進捗状況に即した個別カリキュラムや個別指導という訓練方式は、精神障害者の特性に合っていると見える。

また、満足度に到達度の結果を併せたグループ別の結果では、最も訓練効果が認められたのはⅠグループである。特に、個別・柔軟な訓練との関わりで見ると、個別のニーズに応じたカリキュラムに変更できた場合は、到達度が高まる可能性が高いが、訓練生の状況やカリキュラム構造化の問題によって個別のニーズに応じたカリキュラムにうまく変更できない場合は、訓練目標に到達することは難しいと思われる。つまり、個別のニーズに応じたカリキュラム変更が適切に行なえるかどうか、技能訓練の効果に影響するといえる。

次に、個別・柔軟訓練の課題について、到達度に達していないⅡ、Ⅲグループを通してみると、以下のようなことが挙げられる。

ア. 訓練カリキュラムの構造化

訓練の進捗状況に応じて個別カリキュラムを見直していくときに、カリキュラムの内容が画一的であった場合は、そのカリキュラム内容に合わない場合の対応が困難である。個々の状況に応じたカリキュラム設定に当たっては、何をどのようにという視点から、訓練内容の単位化と組み合わせ方を検討し、カリキュラムを構造化しておく必要がある。

イ. 指示理解力に欠ける場合の個別指導上の工夫

精神障害者は認知機能に障害を抱えているということから、指示の理解に課題を有している者が多いと考えられる。つまり、精神障害者に対するモジュール訓練システムは、自己判断力や認識能力に特段の問題がない場合は非常に有効であるが、著しい自己判断力や認識能力に不足がある場合は、自学自習において本人が孤立しないように常に目が届くフロアで実施し、且つ本人への巡回指導の回数を多くする等、訓練の進捗状況を見守り、適宜対応できる指導体制の工夫が必要と思われる。

ウ. 職業訓練に必要な職業準備性の見極め

Ⅲの長期欠席のタイプは、職業訓練での対応が困難であった。Ⅲのタイプに代表されるように、精神障害者の病状の変化に見られる機能不全性（調子の波）の予測は、改めて難しいと認識させられた。この機能不全性の予測困難なことが、入所選考の難しさであり、入所後の訓練実施上の難しさでもあると考える。以上のことから、短期間で訓練継続等の適応課題の評価ができるように入所選考システムを見直す必要がある。例えば、職業評価結果と訓練結果を照合し、要因を分析し、入所選考後の職業訓練成果について予測要因を把握する必要がある。

[文献]

- 新井吾郎・久米篤憲：「訓練効果評価手法開発の試み」,職業能力開発研究,第 19 卷（2003）
道脇正夫：「障害者の職業能力開発訓練の現状と課題」, 職業リハビリテーション研究, NO.1 01,
pp19-20（2000）

第2節 適応支援の検証

1. 目的

職業能力の階層性における職業準備性等と職業・職務能力（技能習得）との関係性は、職業訓練における適応支援と技能訓練の関係性と深くかかわり、訓練におけるその比率に影響を及ぼす。そこで、国立職リハセンターにおいて、訓練を受講した訓練生について、技能訓練と適応支援との関係をもとにした類型化を行い、類型ごとにその特徴を明らかにした上で、適応支援の効果と課題について明らかにする。

2. 方法

(1) 対象者

平成15年度から平成16年度に入所した10事例

表3-2-1 アセスメントの項目とそのポイント

大分類	中分類	小分類	ポイント	
技能訓練	技能習得状況	技能習得能力と技能訓練進捗状況	1 カリキュラムの設定 技能習得可能なカリキュラムの設定(標準的カリキュラム・基本的カリキュラム・個別カリキュラム) 2 進捗状況 訓練の進み具合(標準的な訓練計画に則った進捗状況であるかどうか) 3 内容の変更 訓練内容についての質的な状況と変更の必要性	
		出席状況	1 出席状況 長期欠席の有無、定期休日の設定の必要性とその際の出欠状況、出席率と安定度 2 病状の影響 出席への病状の影響 3 欠席の理由と対処行動 欠席(遅刻・早退を含む)の理由とその状況及対処行動 4 出席状況の受け入れ 出席状況の受け止め方	
			疾病自己管理状況	1 受診 定期受診及び随時受診の受診状況、その自己管理の状況 2 服薬 服薬についての理解、相談などの服薬管理、拒薬の有無と状況 3 症状の理解とコントロール 疾病や症状(身体症状を含む)についての理解とその対処方法 4 医療機関との関係性 主治医をはじめとする医療機関との関係
生活の自己管理状況	1 生活のリズム 安定した生活のリズムの形成と維持 2 日常生活スキル 日常生活に求められるスキルの状況や各種サービス・機関の利用状況 3 生活改善への意識と行動 改善が必要な場合のそれに向けた意識と対処行動及びその効果 4 病状の影響 生活全般への病状の影響とその度合い			
	対人態度・社会的行動			1 社会生活及び対人関係上の特徴 生活及び行動の特徴と病状との関係 2 非社会的行動 非社会的行動の有無とその状況及びその対処行動 3 集団活動 集団活動への参加状況とその態度 4 自己理解と対処行動 社会生活あるいは対人態度等における自己理解の状況と必要な対処行動への意識と行動化
		職業意識		就職活動における留意点

(2) 方法

ア. アセスメント

アセスメントの項目及び内容を表3-2-1のように整え、研究員と適応支援担当者の計4人で

各事例について検討・合議し、小項目ごとに段階評価を実施した。次に、表3-2-2に示すアセスメントシートのレベル設定基準に当てはめ、「技能習得状況」「職業準備性」「職業意識」について4段階評価を行った。

表3-2-2 アセスメントレベル設定基準

技能訓練	レベル4	在籍科の訓練が標準的なカリキュラムで習得可能。
	レベル3	在籍科の訓練を標準的なカリキュラムに沿って学習できるが、進捗はやや遅い。
	レベル2	個別カリキュラムに基づき、訓練内容の絞込みや作業習熟訓練の組み込みなど訓練上の配慮が必要となる。
	レベル1	在籍科にかかわらず、可能な作業領域に応じた技能訓練・作業習熟訓練を実施している。
職業準備性	レベル4	基本的には自主的な判断で適切な行動が取れ、個別支援としては相談・助言程度。
	レベル3	基本となる集団支援に加え、障害の状況や行動特性に応じた個別のプログラムや支援が必要。
	レベル2	職業準備性や職業意識については個別のニーズや課題に応じた個別・固有な支援を中心に実施する必要がある。
	レベル1	職業上の課題より優先的に対処すべきニーズや課題を有しており、それらに焦点を当てた個別のプログラムを実施している。
職業意識	レベル4	就業希望・訓練希望・技能習得状況・職業準備性のバランスが取れており、就職活動において、現実的な選択肢や優先順位を検討し、適切な行動がとれる。
	レベル3	就業希望・訓練希望・技能習得状況・職業準備性のバランスにやや偏りが見られるが、就職活動において、個別支援をうけつつ、現実的な選択肢や優先順位を検討し、適切な行動化が図れる。
	レベル2	就業希望・訓練希望・技能習得状況・職業準備性のバランスに偏りが見られ、職業準備性における具体的な課題への取り組みや支援が優先となる。
	レベル1	就業希望・訓練希望・技能習得状況・職業準備性のバランスに著しい偏りが見られ、医療面・生活面のケアを優先すべきだと判断される。

イ. 類型化のための仮説と条件

類型化するに当たって、表3-2-3に示したような仮説で条件を設け、類型化を行った。

表3-2-3 類型化のための仮説と条件

仮説	条件	類型名称
職業準備性や日常・社会生活能力に大きな課題があると判断できる場合や、職業意識において著しくバランスを欠いている場合には、職業準備性や職業意識を一定程度、整えることが優先課題となり、適応支援の比重が高くなる。	1 「職業準備性」と「職業意識」ともにレベル2以下である。	職業訓練生活支援型
技能訓練に必要な「技能習得能力」を備えており、なおかつ、それを支えるだけの職業準備性や日常生活・社会生活能力を備えている場合には、適応支援より、技能訓練の比重が高くなる。	2 「技能習得能力」、「職業準備性」と「職業意識」のいずれもがレベル3以上で、そのうち一つはレベル4である。	技能訓練中心型
職務の適合性において、特定の技能に対応した職務を想定する事は困難であると判断される場合には、技能訓練において新たな技能の習得を目指すことより、作業への習熟や耐性の向上を目指すこととなる。あわせて、就職に向けた支援においては環境調整作業が重要となるため適応支援の比重が相対的に高くなると考える。	3 条件1および2以外であって、「技能習得状況」がレベル2以下である。	環境調整支援型
比較的安定した職業準備性と日常・社会生活能力を備えており、技能習得についても基本的な技能を中心とした学習ができると考えられる。この場合には、新たな技能習得とその活用能力の向上を優先とし、職務とその要件に応じた適応支援を行うことになり、技能訓練・適応支援双方が必要となる。	4 条件1及び2以外であって、「技能習得状況」がレベル3以上である。	技能訓練・適応支援双方型

3. 類型化の結果

対象事例の段階評価及び類型分類結果を表3-2-4に示した。また、対象となった10事例の訓練及び適応支援実施状況及び帰趨等を整理し、作成した類型の特徴を表3-2-5に示す。

表3-2-4 段階評価結果と類型

段階評価結果			類型	
技能訓練	適応支援			
技能習得状況	職業準備性	職業意識		
レベル3	レベル2	レベル2	職業訓練生活支援型	IV
レベル1	レベル2	レベル2	職業訓練生活支援型	IV
レベル1	レベル1	レベル1	職業訓練生活支援型	IV
レベル1	レベル1	レベル1	職業訓練生活支援型	IV
レベル3	レベル3	レベル4	技能訓練中心型	I
レベル2	レベル2	レベル3	環境調整支援型	III
レベル1	レベル3	レベル3	環境調整支援型	III
レベル3	レベル3	レベル3	技能訓練・適応支援双方型	II
レベル3	レベル3	レベル3	技能訓練・適応支援双方型	II
レベル3	レベル3	レベル3	技能訓練・適応支援双方型	II

表3-2-5 類型の種類と特徴

種別	類型名称	技能訓練	職業準備性	職業意識
I	技能訓練中心型	標準的なカリキュラムで技能訓練を実施することができ、習得した技能を職務に活用できるレベルにあると判断できる。	自発的・自主的に自己管理能力を発揮することができ、病状の変動等によって、崩れた場合にも、概ね適切に対処ができ、基本的な労働習慣、生活上の安定度は高いといえる。	自らの職業能力や障害状況を踏まえた現実的な就業希望を持っており、状況に応じての支援があれば、適切に行動化することができ、自主的な就職活動が展開できる。
II	技能訓練・適応支援双方型	概ね標準的なカリキュラムでの技能訓練の実施が可能であるが、学習した技能全てを職務に活用することは難しく、基本的な技能を中心に職域を想定することが望ましい。	病状や個人の置かれている環境によって、また、社会生活上認められる不適切な言動に応じて個別の支援が必要だと思われるが、基本的な職業準備性や日常・社会生活能力は備えていると判断される。	職種、仕事の内容、就業日数・時間などの個人的な就業条件を整理し、就業に際して、必要な配慮について検討し、具体的な対策を立てることで、現実的な就職活動と就業生活が展開できると判断される。
III	環境調整型	新たな技能の習得は簡易な内容に限定され、本人が有している技能のブラッシュアップや作業経験の拡大など就業経験等に基づいた可能作業領域の拡大を図ることが中心となる。	基本的な職業準備性や社会生活能力は備えているものの、病状の安定度や障害の受容の状態、日常生活の安定度といった点で、配慮が必要であり、重点的な個別支援が必要となる。	自らの職業準備性に応じた就業条件や課題に対する自己対処方法の受け入れ状況に応じて、主として、事業所側の条件を整えることで就労が現実的になると判断できる。
IV	職業訓練生活型	職業準備性や日常・社会生活上の課題が影響し、新たな技能の修得は困難な状況にある。	病状の不安定さや自己管理の不適切さから長期欠席が生じるといった日常・社会生活上の課題が大きく、医療機関及び社会生活支援機関の支援を受けつつ、取り組み可能な課題を整理し、対策を立てることが必要となる。	就業については、現実的な選択とは言いがたく、訓練後半には、訓練生自身も就職に向けた希望は薄くなっており、訓練終了後の生活を想定した社会生活支援機関等との連携が必要となる。

4. 事例

類型化の結果に基づき、4 類型それぞれの特徴を示している事例を 1 事例ずつ取り上げる。(各概況の表において、網掛けになっているところは、個別のニーズに応じた重点的な支援を意味する。)

ア. 技能訓練中心型

(ア) 概況

表3-2-6 技能訓練中心型事例の概況

職歴		就職活動及び帰すう状況	
建築関係業務に20年以上従事		経済的な理由で、就職活動の開始時期を早め、就職を決めて、早期修了を目指す。職安求人にも国立職リハセンター職員が同行面接し、職場実習を実施、就職に至る。週4～5日、1日7時間のパート勤務。職務でCAD技能を活用。	
訓練受講状況		適応支援実施状況	
概略	訓練前半は順調な進捗であり、CAD操作については習得できており、ワード・エクセルについても検定試験3級に合格。訓練後半に計画していたプレゼンテーションソフトの習得については、就職活動のため実施できず。	訓練前半は、職域開発科でのリテラシー訓練(週4時限)と必要に応じての個別相談が中心であった。長期欠席の後は、経済的な理由のためアルバイトを開始、その日程に合わせた定期休日を設定し、安定した出席を図る。その後、就職活動を進めるため個別相談を定期相談以外に随時実施する。	
経過			
入所	○ 導入訓練 ○ 出席状況および訓練の進捗状況は良好	○ 導入訓練プログラム	○ 状況に応じた個別相談を随時実施
11月			
12月	○ 本訓練 ○ 訓練はCAD中心	○ リテラシー訓練(週2日4時限)	
1月			
2月		○ ワード・エクセル検定試験学習支援	
3月	○ ワード・エクセル検定試験受験・合格		
4月	○ 家族の看護のため1か月間の欠席	○ 欠席に当たって、電話での相談を2～3回/週実施。 この後、相談の定例化を図る。	
5月	○ 1か月後出席可能となるが、不眠や疲労感などを主訴とする欠席が増える ○ 定期休日を設けることで、出席予定日には 確実な出席が可能となる	○ 定期休日を設けることとする。 (週に1日)	○ 就職活動に向けて 定期的な個別面接とともに随時面接も設定
6月		○ 家庭の事情からアルバイトを行うようになり、定期休日を延長	○ 求人情報の収集、職安訪問等 就職活動を本格化させる ○ 面接同行を実施
7月			○ 職場実習 週4日勤務、 ↓ 職務内容はCADを用いての 製図作業
早期修了			

(イ) まとめ

a. 訓練生のニーズ及び状況

発病後の職歴も長く、疾病や生活における基本的な自己管理は概ね可能といえ、職業準備性等におけるニーズは小さい。前職において CAD を使用していなかったため、新たな就職に当たって、建築関連業務のキャリアを活かすためには、CAD 技能の習得が重要だと考えられた。

障害を開示して就職活動を行いたいとの希望はあったが、実際の経験はなかったため、就職活動上の知識については不十分であった。

訓練6ヶ月目に家族の看護という不測の事態が生じ、家族の看護と経済的な理由により、訓練の満期終了ではなく、早期就職を目指す方針に転換が図られたが、習得した CAD 技能を活かしての就労が可能になったのは訓練前半における CAD 操作、ワープロソフト・表計算ソフトの検定取得等、着実な技能習得の成果だと考えられる。

b. 適応支援の状況と効果

(a) 受講継続を支える支援

この事例においては、訓練前半は全員に対して行っている社会生活支援が中心であったが、受講調整機能（定期休日の設定）や個別相談をはじめとする状況に応じた柔軟な個別支援体制を、適応支援として整えていたことが有効に働き、家族の看護とそれに伴う体調不良という不測の事態に対して、自己都合による中途退所を避けることができ、技能習得から就職活動を中心とする訓練の方針転換を支えたと判断される。

(b) 就職活動を支える支援

同一職種での職歴も長く、CADを習得することで、専門職としての知識・技能を活用しての就職活動が展開できると判断されたため、就職活動における障害の取り扱いは本人の希望と就業の形態に応じて、方針を決めることとした。具体的には、週3日程度のCADでの派遣勤務であれば、障害を開示せず、精神面や生活面でのケアは休日に社会生活支援機関を活用することで対処可能だと考え、職安でのCAD求人（パート）の場合には、職場実習や助成金の利用を勧奨し、障害開示を前提とした就職活動を行うように方針立てを行っている。

派遣会社には登録をしたものの具体的な求人にはつながらなかったため、障害を明らかにして就職活動を実施し、職安求人を用い、事業所に直接連絡を取り、面接に同行し、障害状況や訓練の状況を説明した。その後、職場実習（週4日）を実施した。

職業生活を支える疾病・障害及び日常・社会生活の自己管理等の職業準備性を備えており、技能習得も可能であった。この事例については、支援者が、就職に向けた訓練生自身の考えをもとに、情報収集、面接同行、職場実習、事業所との調整という一般的に障害者の就労支援で行われている技法で支援を行ったといえる。

イ. 技能訓練・適応支援双方型

(ア) 概況

表3-2-7 技能訓練・適応支援双方型事例の概況

職歴		就職活動及び帰すう状況	
サービス業等で10年以上の就業経験あり、発病後は職歴はない。		障害者就職相談会に参加、希望する企業にアルバイトとして採用される。地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を利用すると共に、生活支援センターとの相談も行い、職場定着を図るも入社後精神的に不安定な状況が現れ、離職。	
概略	訓練受講状況	適応支援実施状況	
経過	訓練は標準的なカリキュラムに沿って、実施され、本人の努力もあり簿記・税法の試験は、計画していたものを全て受験。全経2級、日商3級ワード3級等を取得。学習熱心で試験を目標に頑張っているが、実用性に課題が認められる。	意欲は高いが、不適切な対人行動が現れる状況もあり、現実適応に向けた障害の受容と自己統制の向上を図る個別の対応を実施。	
入所	○導入訓練 出席状況は良好	○導入訓練プログラム	○個別相談を定期的実施 ○ 特例子会社への就職希望が出され相談、訓練が始まったばかりなので、今回は見送る。
9月	○本訓練 ○訓練の進捗は普通		
10月	○検定試験の受験希望が強く現れ	○ 本人と相談の上、訓練指導員を含めた3者で相談、受験計画を定める。	○ 進学と社労士事務所への就職希望が出され相談を実施、当面は訓練に集中することとする
11月			
12月			
1月			
2月	検定試験集中期:所得税法、消費税、全経・日商簿記3級、CSワープロ3級受験		○ 職場見学を実施 ○ 礼状の作成にあたってから職員とのトラブルが起こるが、相談をすることで解決。 ○ 前職での知り合いと国立職リハセンターで会ったために動揺するが、相談で落ち着くことができた。 ○ 主治医との相談 行動統制に不安があり、就職活動の開始前に、本人、主治医、職業カウンセラーとで、行動上の留意点について相談し、共通理解とする。
3月			
4月			
5月			
6月	検定試験集中期:日商2・3級、全経2級受験 ○ 就職活動と検定試験が重なり、ヒートアップ。主治医からの助言により、検定試験を優先にする	○ 前回の打ち合わせに基づき、主治医と相談し、就職活動は絞込みを行うこととする。	○ 障害者就職相談会に参加、職員同行
7月			○ 内定に当たって、就職後の支援について地域障害者職業センターと生活支援センターと相談し利用を決める。
修了			

(イ) まとめ

a. 訓練生のニーズ及び状況

学習意欲が高く、各種の検定にも好結果を出せるだけの学習能力がある。同時に、自らの不安等を統制できずに不適切な対人態度をとることや複数の物事に同時期に取り組むのが苦手であるといった行動特徴（生活障害）を持つ訓練生だといえる。また、この訓練生は、基本的な職業準備性は備えているものの、自らの職業能力についての認識や職業意識の現実性に不十分な面が見られ、適切な社会資源の利用や現実的な職業選択に課題があると判断されていた。

b. 適応支援の状況と効果

(a) 職業準備性の向上

この事例の行動上の課題と職業意識の醸成に当たっての課題には、質的な重なり合いが認められた。職業訓練の生活上表出する行動面での対応として、行動の優先順位をつけ、先送りできること、先

送りすべきことは意識的に行わないこととした。具体的には、検定試験の受験時期、特例子会社、社労士事務所への就職希望の先送り等が挙げられる。これは、自らの行動に優先順位をつけ、順位の高いものに集中することで、能力が発揮できる環境を整えたり、様々なことを同時に行って不安傾向を高めることを防ぐ効果があったように思われる。

本人の前向きな姿勢や頑張りを個別相談の場面で受け止めつつ、現実の不適切な行動のブレーキとなるような約束や関係者間での調整を行うことで、目的のはっきりした行動をとってもらうことができた。このように、同時期に行う行動をひとつに絞ることで、あせりや不安から生じる短絡的な行動を取らなくなり、生活や感情にゆとりが生じるようになる。穏やかな感情で自分や周囲の行動を受け止めることができるようになると、自分の生活上の課題が見えてきて、行動の改善や障害の受容の促進につながったと判断される。

(b) 職業意識の醸成

障害の受容が進んだことで障害をクローズにし、経理事務でフルタイムの勤務を希望していたのがフルタイムや経理にはこだわらず自分の障害を理解してもらい働きたいという就業条件に変わっていった。この職業意識の変化の前提には、社会生活支援での「障害の開示について」、「自分らしい働き方」、「精神障害者としての働き方」といった講義やグループワークの影響が認められる。

技能訓練だけでなく、不適応行動の改善や現実的な職業意識の醸成を目的とした適応支援が行われ、自己理解が深まり、支援を受けながらの行動改善や簡易事務作業での就労と一定の効果が上がった事例だと判断できる。

ウ．環境調整支援型

(ア) 概況

表3-2-8 環境調整支援型事例の概況

職歴		就職活動及び帰すう状況	
発病後、製造業及びサービス業、自営で3～4年間の就業経験あり。		入所当初は、正社員・フルタイムでの就職希望であった。訓練の受講状況や適応支援の状況を踏まえ、就職を前提とした早期修了を提案。一般パート求人を探し、職場実習を経て、週3日1日6時間程度で就職。	
概略	訓練受講状況	適応支援実施状況	
経過	出席日数が思わしくないこともあり、訓練の進捗は遅い。訓練が進むにつれて、理解面での困難さが現れ、専門的な技能の習得は難しいと判断される。本人の持っている知識・技能の再学習が中心となり、訓練後半は作業耐性の向上に向けた訓練となった。	出席の安定を図るとともに、現実に現れる身体症状や不眠、精神症状などを生活上の障害として受け止められるように働きかけ、また、障害者としての就業についての意識の醸成を図る。就職活動開始時には入所当初とは異なり、障害を開示して、週3～4日、1日5時間程度の勤務を希望。	
入所	○導入訓練 ○本訓練開始	○導入訓練プログラム	○個別相談を随時実施
11月	○身体症状を理由とする遅刻・欠席が表出。	○職域開発科でのリテナー訓練を負荷の軽減を目的として、実施。	○遅刻欠席が減らないため、定期休日の提案をする
12月	○出席状況に改善がみられる		○家族とのコンセンサスの形成を目的とした保護者会を実施、週1日の定期休日(平日週1日)を実施。
1月	○再び、出席状況が低下する。	○訓練指導員に、現状と今後の方針についての案を提示・検討	
2月			○訓練指導員との打ち合わせを踏まえ、保護者・本人に、方針案を提示・検討する。
3月	○週2日の定期休日と訓練内容の変更を実施。予定した出席日については概ね出席可能となる。		○定期休日(平日週2日)と職域開発科に移籍しての訓練の継続、早期就職を目指すことを決める。
4月	○職域開発科に移籍 訓練内容は、電子機器、電気部品の組立、部品管理などに変更となる。		
5月			○出席状況の安定をみて、就職活動を開始 障害を開示し、週3～4日程度の短時間就労で、職域は経験の有る作業又はその類似作業とする。
6月			○週3日5時間で、検査業務での職場実習を実施
7月	早期修了		

(イ) まとめ

a. 訓練生のニーズと状況

入所当初の就業希望が現実的には高いハードルであるにもかかわらず本人が意識していないこと、出席状況が安定せず、その状態を自分自身の生活障害として受け止められないことが重要な課題だと判断された。

最初出席が安定しないことへの対策として、定期休日の設定とそれに伴っての保護者会の実施を繰り返すことで、訓練生自身が自らの疾病や生活障害への理解が深まり、自分に合った負荷の程度を把握することができた。また、障害について配慮された環境下での訓練の実施は、障害の開示や勤務日数の軽減等就業希望の緩和に結びついたといえる。

b. 適応支援の状況と効果

(a) 受講継続を支える支援

適応支援の実施に当たって、障害の理解と受容を図ると共に、本人のプライドや受容の状態を受け

止めたことや家族に直接働きかけ、本人と家族に共通のコンセンサスが作られたことが、本人の心理的な安定を産んだ。このことを前提として、出席の安定に向けた取り組みを進める中で、自分の疾病と生活上の障害を受け止められるようになったと考える。

(b) 職業意識の醸成

受講継続を支える支援ではぐくまれた自己受容と共に、社会生活支援での「疾病や障害についての理解」等の障害の理解について、「自分に合った働き方」、「精神障害者としての就職活動」等の職業意識の醸成のための講義やグループワークを踏まえ、定期休日の設定等現実に合わせた訓練の受講（すなわち「働き方」）を示唆し続けることで、現実的で適応的な職業意識が育まれ、適応力の向上に向けた訓練の変更（訓練科の移籍）と就業希望の柔軟化が図られたと考える。

(c) 就職活動支援

技能訓練の目的を新しい技能の習得から経験のある組立作業のブラッシュアップに切り替え（訓練科の移籍）、訓練の目的も「現時点で対応可能な作業域での早期就職」となり、受講継続のための支援によって導かれた週3～4日程度の短時間就労という就業条件での求職活動へと訓練の方針の転換を図ることが可能となった。職業準備性、職業意識、習得技能の3つの側面のバランスが取れるようになり、現実的な求人から就業条件と職場環境の両方を、本人の適応可能な環境と条件に整えることが重要な就職活動支援のポイントになった。

住居管轄の職安を訪問し、パートの求人から対応可能な作業域のものを選びだし、本人に提示し優先順位をつけ、事業所に障害や就業上の条件を説明を含めた連絡を行った。自宅近辺の事業所での面接が可能となり、同行面接、職場実習（週3日、5時間／1日、3週間）を行い、事業所の理解を得て、就職（週3日、短時間）につながった。

エ. 職業訓練生活支援型

(ア) 概況

表3-2-9 職業訓練生活支援型事例の概況

職歴		就職活動及び帰すう状況	
<p>学校卒業後、10年以上職歴はなく、地域障害者職業センターの職業準備訓練を受けた後、物流作業での短時間で就労(約2年間)経験がある。</p>		<p>訓練序盤から病状の不安定さを反映し、出席状態は不安定であり、定期休日の設定も功を奏さず、訓練後半には、長期の欠席に至った。修了後については、訓練期間中に入所したグループホームと生活支援センターを利用し、状態の改善を図る。</p>	
概略	訓練受講状況	適応支援実施状況	
経過	<p>出席状況の低さと精密な作業への不適応もあり、個別のカリキュラムを立て、CAD及びプレゼンテーション用のソフトウェアの学習を行ったが、理解が進まず、習得には至らなかった。また、パソコンのリテラシーについても資格試験と結びつくことで焦燥感を生み、力を発揮できなかった。</p>	<p>精密な作業は心身の疲労になり、遅刻や欠席、自信の喪失という悪循環になった。定期休日の設定についても心理的なケアを超えなかった。また、自信喪失ゆえに資格試験に際して過大な目標の自己設定がなされ、焦燥感や不安から長期の欠席につながった。保護者や支援センターなどの連携も図ったものの病状の厳しさに有効な手立ては打てなかった。</p>	
入所	<p>○導入訓練 ○本訓練</p>	<p>○導入訓練期プログラム</p>	<p>○個別相談を定期的実施</p>
9月			
10月	<p>○身体症状または強迫症状を理由とする遅刻・欠席が表出する。</p>	<p>○職域開発科でのリテラシー訓練 負荷の軽減を目的として実施。</p>	<p>○以前から申し込んでいたグループホームへの体験入寮に引き続き、正式に入寮となる。 この時期に保護者会を実施。</p>
11月			
12月	<p>○出席状況は持ち直すものの調子の維持が 困難。</p>		<p>○睡眠や食事、余暇の過ごし方、服薬等の自己管理のための生活日誌を記入させる。</p>
1月			<p>○本人・生活支援センター・グループホーム・国立職リハセンターで話し合いを実施、その結果週2日(午後)を定期休日とし、生活支援センターを利用することを決める。</p>
2月	<p>○定期休日を設けたことで、ゆとりが生まれ、一時的には出席率は向上したが、自己統制には繋がりにくい状況</p>		
3月	<p>○訓練内容も負荷の軽減を図って、ビジュアル系のものに変更。</p>		
4月			<p>○本人・生活支援センター・グループホーム・国立職リハセンターで再度話し合い、本人の体調ベースに合わせた訓練の実施を確認</p>
5月	<p>○検定試験(ワード・エクセル)への強い希望が出され、訓練も開始するが、意欲が空回りし、長期欠席に繋がる。</p>	<p>○職域開発科でのリテラシー訓練を提案するが、長期欠席に入り具体的な改善策が取れなくなった。</p>	
6月			
7月	<p>○修了式に出席</p>		<p>○本人・生活支援センター・グループホーム・国立職リハセンターとで、終了後について相談、休養後、生活支援センターを利用してのグループ就労を検討することになる。</p>
修了			

(イ) まとめ

a. 訓練生のニーズと状況

精神症状のみならず身体症状(疲労感、消化器の不調等)を伴った不調を生じ易く、病状の生活への影響が大きいため生活のリズムの維持が困難であると同時に、人間関係や訓練の進捗といった生活上の不具合や心配が精神面に影響を及ぼすことも多く、障害の生活上の影響を軽減することが重要なニーズだといえる。

病状の影響が強く、不定期の欠席が多くなったことに対して、負荷の軽減のための定期休日を社会生活支援センターやグループホームの協力も得て実施したが、十分な効果は挙げられず、検定試験へ

の焦りをきっかけに長期欠席に至った。

訓練修了後については、本人及び社会生活支援センターとの協議の上、当面の休憩とその後は社会生活支援センターで行っているグループ就労を検討することとなった。

b. 適応支援の状況と効果

(a) 受講継続を支える支援

この事例においては、「受講継続を支える支援」を行うことで、生活に影響が大きい障害についての症状の理解やその具体的な対応策を試みることになったといえる。

訓練へのモチベーションの高さと身体的疲労感との間で、精神的にも疲れてしまう状況に対して、健康管理室の利用を勧めたり、個別相談で本人の気持ちを受け止めつつ、「休憩の大切さ」を繰り返し話したり「自分らしい生活のリズムの形成」に向けた支援として、生活日誌によるモニタリング等を実施した。

しかしながら様々な対策は、明確な効果を持ちえず、具体的な状況の改善にはつながらなかったといえる。このような障害の影響が強く表れた訓練生に対して、挫折感を伴った中途退所に繋がらないように受講継続を支えた結果、訓練の修了を迎えられ、その後スムーズに社会生活支援センターに引き継げたことがひとまずの成果として捉えられる。

5. 考察

(1) 類型の階層性について

今回分類した4つの類型の違いは、適応支援の量的・質的な重みの違いを表しているといえる。すなわち、訓練生の適応支援へのニーズが職業能力構造の下位に相当する基本的なものであればあるほど、適応支援の密度は濃くなり、職業訓練全体における適応支援の比率は高くなる。逆に、適応支援が、訓練生の自主的な判断や言動を補完するに留まっている場合には、適応支援の比率は下がり、技能訓練の比率が高くなっているといえる。このような連続的な変化に類型の特徴を当てはめると、図3-2-10のように表すことができる。

これらの階層は職業能力を踏まえたニーズを反映したものであり、病状の変動があり、生活上の変化が病状に影響し易い人たちにとっては、絶対的な階層ではありえない。その時々状況や変動に応じたアセスメントにより、その特徴をつかんでおくことが支援の見通しを持たせることにつながると考えられる。

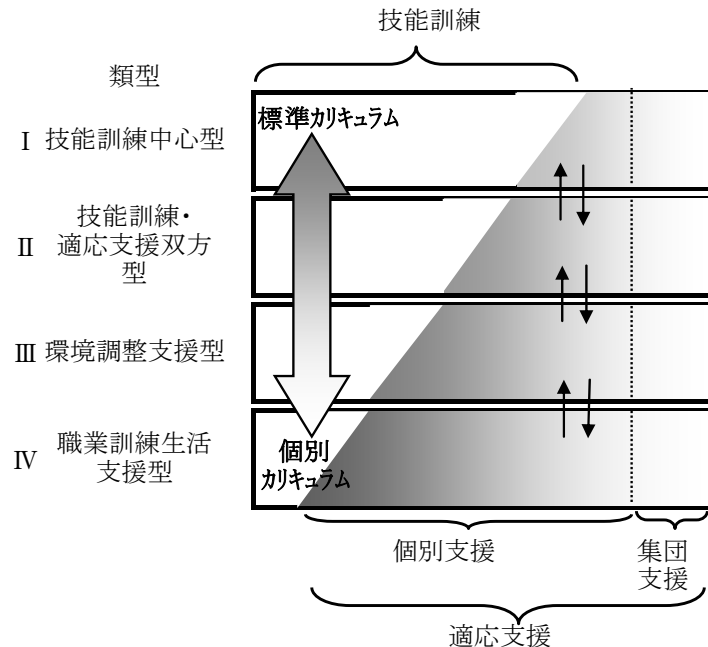


図3-2-10 職業訓練における技能訓練と適応支援の模式図

(2) 適応支援の構造

適応支援のプログラムは、医療機関・社会生活支援機関等との連携を背景に、その目的に応じて「受講継続を支える支援」、「職業準備性の向上、職業意識の醸成を踏まえた就職活動支援」、「社会生活支援」に大別できる。それぞれの支援は基本的には、独立したプログラムとして実施されているが、一人の訓練生に複数のプログラムがそれぞれに関連付けられながら実施されることで、一層効果的に働いていると考えられる。

すなわち、適応支援は訓練生との個別相談を中心にそれぞれのプログラムが関係付けられる構造のもとに実施されているといえる。

例えば、Ⅲ環境調整支援型の事例のように、定期休日の実施という受講継続を支える支援によって、出席が安定することで、障害への理解が促され、現実的な職業意識が育ってくるといったつながりが生じ、適応支援の効果は波及的に展開している。

このような、適応支援の構造を踏まえた適応支援担当者のアセスメントと支援の進め方が、適応支援の特徴だといえる。

(3) 適応支援の効果と課題

ア. 受講継続を支える支援

(ア) 定期休日の設定

定期休日の設定に代表される受講継続を支える支援は、紹介した事例においては、「技能訓練・適応支援双方型」を除いた3事例で実施している。実施のポイントとしては、「技能訓練中心型」のように一時的な病状の変動に応じた「休息」の意味合いで用いる場合と、「環境調整支援型」や「職業訓練生活支援型」のように病状の影響が大きい場合には、負荷の軽減と就労に際しての就労条件を見極めるための意味合いを持つといえる。

定期休日の実施によって、出席状況が変化することで、訓練生本人が自らの体調の変化や休息の必要性を感じ取ることができ、その後の障害受容に効果が認められる。また、一人の訓練生が定期休日を利用して出席状況の改善が生じたことによって、他の訓練生が「休息」を取ることの大切さを感じ取り、自分が体調を崩した際のセルフマネジメントの具体的な方法として利用することもあり、その波及効果も認められる。

しかしながら、職業訓練生活支援型のように定期休日では出席状況が改善しない場合もあり、実際場面での対症療法的な支援方法であることは否めない。定期休日を利用することで改善が見込める場合と困難な場合との見極めをすることが必要であり、見極めのポイントを明らかにし、これ以外の対策も検討されるべきだと考える。

(イ) リテラシー訓練

導入訓練後に引き続き行われるリテラシー訓練は、一般訓練科に在籍する訓練生に行っているが、カリキュラム上の負荷の軽減の意味合いが強い。これ以外にも、一般訓練科での訓練に疲れや不安を感じるようになった時に、一時的な休息の意味合いで行っていることもある。

パソコンでのリテラシー訓練は、自学自習が可能であり、タッチタイプ等は継続することで必ず身につく技能である。また、時間的な設定や指導体制についても融通がつきやすく、比較的広い作業域で活用できる技能である。このように、この技能の利便性を考えた時に、様々な状況下で、多様な形態で展開できる技能指導だと思われる。

タッチタイプの習得、検定試験対策、メール習得、インターネット検索等の目的を明確にし、期間を限定して行うことで、個人の技能習得能力や学習能力に影響されにくく、達成感の持てる技能習得が展

開できると考える。

(ウ) 生活日誌

生活日誌は、「職業訓練生活支援型」において睡眠や食事、余暇の過ごし方、服薬等の自己管理のための日誌としているが、実際には、疾病や障害の自己管理に焦点をしばり、具合の悪くなる前兆として思考パターンを見つけ出すためや服薬(定期だけでなく頓服の利用を含む)・受診の記録をつけていることもある。その他に、他の人とのコミュニケーションが上達するように、自分の日常生活を記録することで話題を豊かにしたいと考えて実施している場合もある。

短期間に効果を発揮するものではないが、生活日誌をつけることで、自分の生活を見直すことができ、個別相談の時間には、書かれた日誌をもとに相談を進め、ニーズの絞り込みを図ることもできる。毎日記入すべき内容をもって日誌にすることもできるし、随時、気にかかったポイントだけを書かせることもできる。目的に応じて様式も検討し、実施することで表出言語の少ない人や性格的に内気な人等ともコミュニケーションを促進させるツールとなる。

実施に当たって注意すべきことは、書かせっぱなしにしないことである。適応支援担当者も決めた間隔で必ず目を通し、独りよがりな考えや感情的な動揺等の表現を訓練生一人に抱え込ませることがないように注意し、そのような考えや感情には個別相談を実施する等早い時期に收拾を図る必要がある。

生活日誌と基本的には同じ考えであって、その集団支援として行っているのが、導入訓練期プログラムと通年のホームルーム(週1回)で実施している「気分調べ」である。①睡眠が取れているかどうか②訓練の状況はどうか、③気になっていることはあるか、④休日はどのように過ごしたか、⑤今の気分はどうかといったことをグループワークの中で発表してもらおう。訓練生は発表することで自分の気分や生活を振り返ることになり、他の人の状態や状況を知ること、「自分だけ・・・」という気持ちから逃れることができる。継続的に行っていくことで、話すことが辛いことではなく、訓練生の間で共感できる時間となり、グループがグループとしての力学を持ち、訓練生相互に影響しあいながら気づいていく場面を作ることで、少しずつ意識が変わっていくことにつながっている。

イ. 就職活動

(ア) 職業意識の醸成

「技能訓練・適応支援型」、「環境調整支援型」で、非現実的な就職希望から訓練の進展に伴って現実的な職業意識に変化した様子が現れている。このような変化は、職業相談のみで生じるわけではない。本人の意向を基本に考えての行動決定がなされる。すなわち、支援者と自分の考えが違って無理強いされないという実感を、ホームルームや個別相談、様々に起こるトラブルへの対処の中で訓練生自身が感じ取っていき、定期休日等を利用して、自分に合った働き方を想定した訓練を受けて自分の調子を把握することで現実的で無理のない働き方への賛意に繋がると考えられる。具体的な就労条件についてもその変化のプロセスは同様であり、このような変化の前提には、疾病や障害の自己理解が欠かせないと

考える。

「疾病や障害への自己理解」、「生活障害として捉える」、「精神障害を持って働く」といった社会生活支援での講義やグループワークが最初にあって、知識学習と同じ障害を持った者の話し合いによる感情の共有が「疾病や障害の理解を育み、自分を許容する態度の形成」に繋がるという経過をたどっている。

すなわち、職業意識は短期に育むことのできないものであり、社会生活支援の学習としての側面とグループワークの側面、個別相談でのカウンセリングと相談のサイクル、全てが影響しあいながら育まれるものだと考えられ、適応支援の構造的な取り組みが効果を表していると考ええる。

(イ) 環境要因の調整

訓練生の職業意識が現実的になったとしても、その具体的な条件を受け止める事業所がなければ、就職には結びつかないわけで、訓練生と求人とのマッチングが重要となる。訓練生の職業意識の変容についても、現実的な就職活動において困難さを感じて変容が進むこともあり、就職活動に入った時期から基本的には訓練生の考える就業条件に合わせてマッチングができるように求人情報の収集をおこなっている。訓練生が納得する求人ばかりではマッチングが難しい場合も見られ、訓練生の集めた求人と支援者が集めた求人とを見比べ、協同で優先順位を決めた上で、職安もしくは支援者のほうから事業所に連絡を取り、事業所の反応を見ながらマッチングを図っていく。

事例で紹介できなかった訓練生にはこのマッチングに詰まって、就職活動が長期化し、作業所に通所している者がいる。その背景には、精神障害に対する理解の低さや社会的偏見の影響があると思われるが、求人情報の収集方法や職務分析、求職者である訓練生についてのプレゼンテーション技法等、専門職としての働きかけに不十分な面もあると思われ、今後の大きな課題だといえる。

ウ. 医療機関等との連携

(ア) 保護者との連携

「環境調整支援型」や「職業訓練生活支援型」においては、訓練生を支える支援体制に保護者を組み込んで、保護者会や3者面接を行っている。発病から長い時間がたち、生活上の負担を親にかけているという訓練生の思いが、逆にプレッシャーとなって作用していることもあれば、自分自身の非現実的な就業希望を親のせいにしてしまう訓練生もいる。訓練生にとって親は最大の理解者になりうると同時にストレスの原因であることもある。このような微妙な親子関係を察知しながら、訓練生が自身の力を十分に発揮できるように、親を訓練生の味方に位置づける支援関係を図ることが、訓練生のプレッシャーの軽減と支援体制の強化、心理的な安定という大きな協力を得られることに繋がると考える。そのためには、支援者と保護者のコミュニケーションが最も重要であり、保護者会や3者面談といった方法で、訓練生本人の頭越しになることなくスムーズなコミュニケーションを図ることが必要である。

(イ) 医療機関等との連携

事例においては、「技能訓練適応支援双方型」において医療機関と地域障害者職業センター、生活支援センター、「職業訓練生活支援型」においてグループホームと生活支援センターとの連携を実施している。

この2事例については、支援者間のコミュニケーションも取れており、共通するコンセンサスも形成でき、訓練生の支援に効果が現れていると考える。しかしながら、「環境調整支援型」の事例についても訓練期間中から生活面での相談先としての機関を検討しており、精神保健機関に相談をしていたが、訓練生の居住地域に生活支援センターがないことや訓練生自身が積極的になれないことから必要と考えられた機関との関係は形成できなかった。そのため、訓練生にとって、就労後の相談機関が国立職リハセンターのみになってしまったことは、支援体制の薄さにつながっている。

このような地域的な条件から関係機関との連携を取ることに難しい訓練生への対応については、地域的な連携体制をどうするのかという大きな問題と共に、今後の課題だといえる。

第3節 訓練体制の検証

1. チーム指導（内部連携）

（1）目的及び方法

ア. 目的

国立職リハセンターにおいては、訓練指導員と職業カウンセラーとのチーム指導（協同した業務遂行）で対応を図っているところだが、指導体制において役割が明確になっているか、情報を共有し共通認識がとれているかとの視点からチーム指導の効果を検証する。

イ. 方法

訓練指導員及び職業カウンセラーの職務を分析する。職務分析については、第I部第2章第2節で用いたCUDBASの手法で実施した（CUDBASは職務に必要な能力を、カードを用いたブレインストーミングと小集団活動によって分析する開発手法である）。

分析に参加したメンバーは訓練指導員4人、職業カウンセラー2人及び研究員2人であった。また、分析に要した時間は、延べ15時間であった。

各メンバーのCUDBASでの分析の役割は次のとおりである。

・訓練指導員

職業訓練の指導に携わる立場から、何をしなければならないか。また、チーム指導のメンバーとして職業カウンセラーに望むこと、期待すること。

・職業カウンセラー

適応支援の指導に携わる立場より、何をしなければならないか。また、チーム指導のメンバーとして訓練指導員に望むこと、期待すること。

・研究員

精神障害者の職業訓練実態調査を踏まえ、訓練指導員及び職業カウンセラーに望むこと、期待すること。

（2）分析結果（巻末資料5「能力資質リスト」参照）

各職種の職務をまとめた結果は、次の図3-3-1のとおりである。この図では、訓練指導員及び職業カウンセラーの業務全体を「職務」といい、その職務を構成する単位を「職能」という。

両職種において共通な職能は、「協同による業務遂行（チーム指導）」である。「協同による業務遂行」は、精神障害者の多種多様なニーズに柔軟に対応するために、異なる専門性の職種が相互補完の関係をもって臨む体制から、両職種に共通認識されているものである。

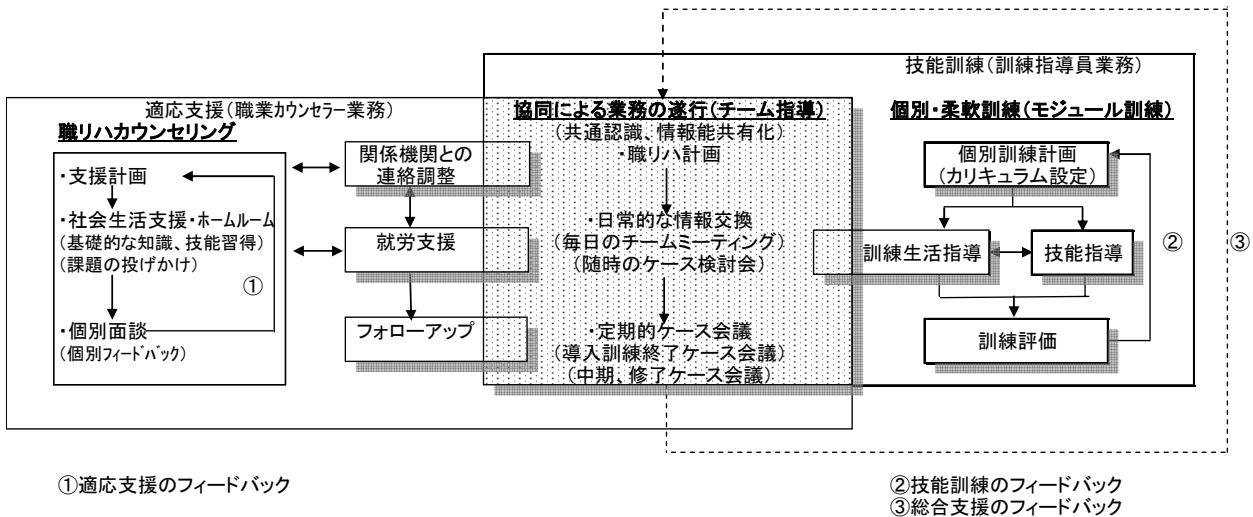


図 3-3-1 訓練指導員と職業カウンセラーの職務内容の関係図

次に、関係図から各職種の職務内容及び両職種間の関係を見ていく。

ア. 訓練指導員の職務と特徴

訓練指導員の職務は、「個別訓練計画」→「技能指導、生活指導」→「訓練評価」→「個別訓練計画」という職能が、フィードバック②の流れで循環している。この流れの中で特徴的なことは、個別訓練計画に代表されるように個別の対応を重視している点である。また、訓練指導員の職務は、技能訓練の指導が主ではあるが、精神障害者の不安定な情緒に配慮するため、技能訓練の背景になっている態度や意欲等を注意深く行動観察している点も特徴といえる。

イ. 職業カウンセラーの職務と特徴

職業カウンセラーの職務は、「職リハカウンセリング」、「就労支援」、「関係機関との連絡調整」、「フォローアップ」という職能からなっており、施設内外に渡る多方面の支援を担当している。これらの職能は相互に関係しているが、支援時期や精神障害者の状態によって、逐次関わる度合いが変わっている。その中で「職リハカウンセリング」はフィードバック①を繰り返しながら通年に渡って実施しており、適応支援の中心になっている。これらの職能は、一般の能開校の実態調査からも、精神障害者の生活面や精神面に対する職業生活支援及び関係機関との連絡・調整の必要性として指摘されているものである。一般の能開校においては、熱心な指導担当者の個人的な努力に依っているため、一個人の能力の限界から負担感や不安感を抱いており、組織的な対応が求められている分野である。これに対して国立職リハセンターの取り組みは、適応支援の専任者として職業カウンセラーを配置している点が特徴である。

ウ. 協同による業務の遂行（チーム指導）の内容と特徴

両職種を結びつけているのが「協同による業務の遂行」という職能であり、異なる職種間の日常的なコミュニケーション、及び随時関係者が集まったケース検討会を通して共通認識や情報を共有化し

ている。更に、定期的なケース会議を実施し、チーム関係者全員が日頃の指導・支援状況の課題と対応を検討して指導・支援方針を確認していく。このように日常的なコミュニケーション、随時のケース検討会及び定期的なケース会議との組合せで、協議結果をチーム全体にフィードバックするようになっている（総合支援のフィードバック）。

また、チーム内の指導・支援方針に基づき、精神障害者の個別ニーズへの対応に向けて、異なる専門性の訓練指導員と職業カウンセラーが、相互補完的なシステムとして組み立てられている。相互補完的なシステムを更に具体的にみると、各職種の専門性を尊重しながらその専門性の域に止まらず、他の分野の職能にも補佐的に関わっている。例えば、技能訓練の分野では、「訓練生活指導」に職業カウンセラーも補完的に関わっている。適応支援の分野では、「関係機関との連絡調整」、「就労支援」、「フォローアップ」に訓練指導員が補完的に関わっている。

(3) 考察

チーム指導の基本構造は、一朝一夕に形成されたものではなく、関係者間で議論を重ねてきたものである。従って、基本構造は固定化されたものではなく、精神障害者の職業訓練を取り巻く状況の変化によって、より良い体制に変容されなければならないと考える。国立職リハセンターにおけるチーム指導（内部連携）について、現体制に至るまでの課題と対応を以下にまとめる。

ア．役割、担当の明確化

各職種の専門性に立脚したそれぞれの役割を明確にするため、業務内容をはっきりと区別した「分業システム」にするか相互乗り入れを可能とする「協業システム」にするかを検討する。

分業システムの方が役割をはっきりと示せるが、各職種間の協力関係において難点があると考えられる。その理由は、専門性の異なる職種間においては相互理解が重要であること、また、はっきりと区別した分業にした場合は、業務量の偏りを生じてもその補完がとりにくいこと等が考えられるからである。

そこで、それぞれの核となる専門性を考慮した役割と関わり方を決め、相互乗り入れを可能とする協業システムの方が円滑な連携になると考える。各職種の専門性を尊重しながらその専門性の域に止まらず、他の分野の職能にも補佐的に関わる相互補完的なシステム構成として、訓練指導員及び職業カウンセラーの職務分析から表出した「協業による業務の遂行」がチーム指導の要点となっている。

イ．情報の共有化と共通認識の形成

複数の異なる職種によるチーム指導は、それぞれの役割や担当に応じた業務に追われ、ともすれば、精神障害者に対する指導方針や具体的な指導方法に差異を生じ、共通理解を欠くことがある。

このようなことからチーム内の連携に齟齬をきたさないために、チームメンバー間において必要最小限の情報交換が効率良くできるシステムが必要である。具体的には、日常的な情報交換機会の

創出と支援活動を評価し次の支援に繋げていくフィードバックシステムが必要と考える。

国立職リハセンターにおける日常的な情報交換と情報のフィードバックの仕方は、図3-3-2に示すとおりである。

異なる職種間の日常的な情報交換の方法は、職域開発科と一般訓練科では異なっている。職域開発科では、職業カウンセラーが配置されているため、訓練指導員と常時協同して情報交換し、その結果をフィードバックしている（常時協同型）。それに対して、一般訓練科では、職業カウンセラーが別の部署（職域開発科）にいるため、必要に応じてケース検討会等により適宜情報交換をし、共通認識や情報を共有化している（適宜協同型）。

情報のフィードバックについては、日常的な情報交換の中で即時的に行っている場合と、定期ケース会議を通して経過的に行っている場合があり、両方の関わりでチーム全体にフィードバックがかかるようになっている。

このような日常的な情報交換と情報のフィードバックシステムにおいて、職種間の共通認識という点を勘案すると、全訓練科に及ぶ職業カウンセラーの関わり方がポイントと考える。各訓練科に配置されている訓練指導員と全訓練系に及ぶ職業カウンセラーがどのように関わるかについて、国立職リハセンターにおけるチーム指導の実態は、常時協同型と適宜協同型に整理される。常時協同型のように密接な関わりが良いか、適宜協同型のように必要に応じた関わりが良いか、その他の関わり方が良いのかについては、現時点では十分に検証されていない。今後、実践を積み重ねてより良い方向性を見出していくことが望まれる。

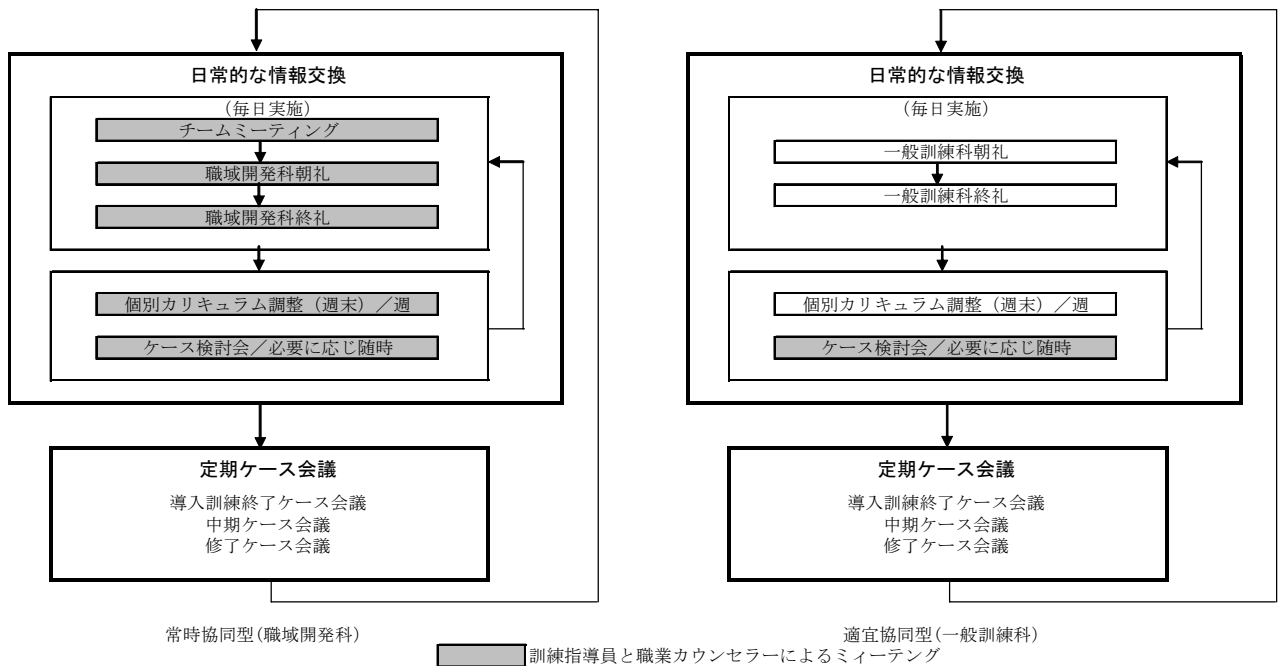


図3-3-2 情報の共有化のための協同体制

ウ. 調整機能の体制化

異なる専門性を有する支援者は、それぞれの専門性から拠って立つ背景が異なっている。そのため、支援者間に指導方針及び具体的な指導方法等に差異を生じ、共通理解を欠く場合がある。このような事態を解消し、チームを組織して計画を実践するには、チーム内に調整機能を配しておく必要がある。

国立職リハセンターにおいては、通常の業務において担当者間の連絡・協議が随時行われるが、チーム全体に及ぶ方針等の見解の相違については、主にチーム内の各主任が職制上で調整を行う。専門性の違いからくる考え方の相違は、専門性の枠組みを超えた職制上の立場で各共通の目標に向けて最大の効果を達成できるように、状況を整備、調整している（図3-3-3参照）。

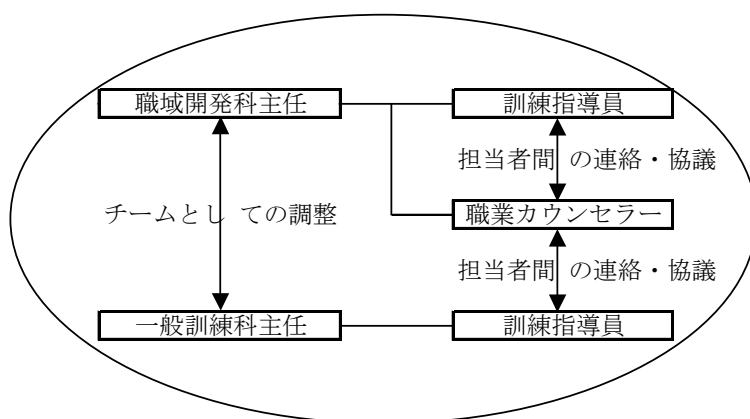


図3-3-3 調整機能の体制化

(4) チーム指導（内部連携）のまとめ

訓練指導員と職業カウンセラーのチーム指導は、チーム内の指導・支援方法に基づき、異なる専門性の相互補完的なシステムとして組み立てられており、精神障害者の個別ニーズに対し、適応支援、技能訓練及び総合支援のフィードバックを通して、柔軟に対応できる体制になっていることが分かった。

また、個別ニーズに応じた柔軟な訓練体制の基本構造は固定化されたものではなく、精神障害者を取り巻く状況の変化によって、よりよい体制に変容していくことが必要である。国立職リハセンターにおけるチーム指導の基本構造では、①各職種間の役割、担当の明確化、②情報の共有化と形成、③調整機能の体制化についての課題と対応について検討した。①については相互補完システム、②については日常的な情報交換と情報のフィードバック、③については職制上（主任）の対応がポイントとして挙げられた。

訓練指導員と職業カウンセラーのチーム指導について、職務分析を通して検証を行なったところであるが、この他に訓練体制をサポートする内部連携として健康管理室の看護師や医学アドバイザー（精神科医）の存在があることを付け加えておく。看護師は、主に医療的側面から身体障害、知

的障害、精神障害等全訓練生の体調面の管理をしている。精神障害者については、適応支援を担当している職業カウンセラーと連携して、精神面に起因する体調管理の支援を行なっている。この場合の情報の共有方法は、訓練生が健康管理室を利用した時に記録をする健康相談日誌を通して行なっている。

医学アドバイザーは、訓練生の面接からの病気や医療的ケアについてのセカンドオピニオンのような役割を果たしている。また、訓練指導員や職業カウンセラー等の指導・支援者に対して、医療的な配慮について、ケース検討会等で助言をしている。

2. 関係機関等との連携（外部連携）

（1） 目的及び方法

ア. 目的

国立職リハセンターと外部の関係機関、家族、事業所との連携の実態を明らかにし、関係機関等との連携の効果及び課題について検証する。

イ. 方法

国立職リハセンターの出張記録及び実務担当者へのヒアリング等によって、出張・来所の実態を量的に整理する（なお、電話や文書での連携については、日常的に行なわれているが、回数の記録等は残っていないため調査対象とはしなかった。具体的には、電話や文書で連絡して、それでも訓練生への支援が不十分な時に出張又は来所の連携を行なったりしている）。

更に、関係機関等との関わりについて「訓練受講継続のための支援」、「就職活動のための支援」及び「訓練修了後の生活のための支援」という目的別に捉え、就労支援機関、福祉（生活支援）機関、医療機関がどのように関わっているかをまとめ、分析を行なう。

（2） 分析結果

ア. 連携の支援数から見た実態把握（量的分析）

平成 15 年 10 月から平成 17 年 9 月までの約 2 年間の訓練生にかかる職員の出張と関係機関等の来所の記録を調査して、連携の支援数の推移を表 3-3-1 に、連携の支援数の内訳を表 3-3-2 にまとめた。

なお、訓練生 1 人ずつの支援数について調べて見ると最低 1 回から最大 16 回の連携が実施されており、個々の事情に応じて支援回数は異なっていることがうかがえる（平均 7.8 回）。

（ア） 連携の支援数の推移

平成 15 年度訓練生 3 人、平成 16 年度 11 人の 2 期分の外部との連携による支援数の推移を入所から 4 ヶ月までを前期、5 ヶ月～8 ヶ月までを中期、9 ヶ月から終了までを後期訓練の修了後とに分け

て外部との連携の頻度を調べてみた（表3-3-1参照）。

表3-3-1 外部連携による支援数の推移

	前期 (入所後4ヶ月)	中期 (5～8ヶ月)	後期 (9ヶ月～終了)	終了後 (フォローアップ)	合計
出張支援数	2	11	32	47	92
来所支援数	1	8	6	2	17
支援割合	3%	17%	35%	45%	100%

訓練生に係る連携の実態は、訓練の前半より後半にかけて多く実施されていた。前期で調子を崩す者は少ないこともあり、外部との連携による支援はあまり行なわれていない。中期から、訓練継続のための支援（家族等）や就職活動が増えてきている。後期になると就職活動を中心に、修了後の生活支援も行なわれている。訓練修了後1～2ヶ月は、就職活動や職場適応指導、修了後の生活支援が最も頻繁に行なわれている。

(イ) 連携の支援数の内訳

外部との連携を目的別に整理すると、「訓練受講継続のための支援」が延べ14回（13%）、「就職活動のための支援」が最も多く延べ78回（72%）、「訓練修了後の生活のための支援」が17回（16%）であった（表3-3-2参照）。

表3-3-2 外部連携との目的別内容

連携の目的	機関	用務	形態	回数	計
訓練受講継続の支援	病院	受診への同行	出張	1	14
		ケース会議	出張	1	
	作業所・授産施設等	ケース会議	来所	2	
	家族	保護者会	来所	8	
		個別相談	来所	2	
就職活動の支援	事業所	職場見学	出張	2	78
		事業所面接同行	出張	8	
		職場実習支援	出張	29	
		ジョブコーチ連携	出張	3	
		就職受入れ相談等	出張	3	
		職場適応相談	出張	17	
	職安	職業相談（求職活動）	出張	9	
		面接会	出張	3	
	障害者職業センター	職業相談	出張	1	
		ジョブコーチ（事業所連携）	出張	3	
修了後の生活の支援	病院	ケース会議	出張	1	17
		個別相談	出張	3	
	精神保健福祉センター	見学	出張	1	
	作業所・授産施設等	個別相談	出張	4	
		ケース会議	来所	1	
		見学	出張	1	
	生活支援センター	個別相談	出張	2	
	家族	保護者会	来所	2	
		個別相談	来所	2	

連携を目的別に整理すると、「訓練受講継続の支援」に関わる機関と「修了後の生活支援」に関わる機関については、病院、作業所・授産施設等、家族というようにほぼ一致していることが分かる。

連携の形態では出張が多いが、家族に対してはプライバシーへの配慮等もあり、家庭へ出向いての相談は行なわれていない。来所では、訓練生の家族が最も多く、その他として関係する福祉機関（作業所・授産施設等）の職員の来所もみられた。しかし、他の機関に対しての連携は、国立職リハセンターの職員が出張するという形態で行なっている。

イ. 連携の内容から見た実態把握（内容分析）

連携の実態について、表3-3-2の枠組みに基いて「訓練受講継続のための支援」、「就職活動のための支援」、「訓練修了後の生活のための支援」という目的別の内容について記載する。

（ア）訓練受講継続のための支援

訓練受講継続のための支援は、病院、作業所・授産施設等、家族との連携で行なわれている。以下、各機関毎に実態を説明する。

a. 病院

病院との関わりは、主に精神的な調子を大きく崩した時の医療ケアを含めた対応について連携している。

訓練入所時には、主治医に対して連携協力依頼の文書を提出し、訓練生が不調になった時の連携が円滑に進むようにしている。

訓練中においては、幻聴が出た等陽性症状への対応や薬物の調整等精神的に調子を崩している時は、病院と連絡を密にしている。また、訓練の負荷のコントロールについては、医療機関と訓練内容の変更について相談したり、受診に同行して相談したりしている。

b. 作業所・授産施設等

作業所や授産施設については、生活習慣の乱れ等主に生活面の相談についての関わりが中心である。

生活面の相談の具体例として、出席状況に波のある訓練生がいた。比較的調子のいい時期が1～2週間程度続くと、睡眠の不調、訓練での集中力の低下等の訴えがあり、1～2週間休んでしまう。その後、本人、作業所職員、グループホーム職員、担当職業カウンセラーの4者でケース会議を実施し、火曜日・木曜日の午後を訓練定休日とするという方針を決めることができた。

c. 家族

家族との連携は、家族の考えを職員が把握したり、本人の進路についての方針や国立職リハセンターと家族の役割の確認をすること等を目的として行っている。

国立職リハセンターが家族（保護者）を参集して開催する家族連絡会と家族のニーズや個別の事情で行っている個別の対応がある。

訓練継続に関する相談（訓練受講の調整、家庭での病状管理等の状況把握等）は主に電話連絡で行っており、必要に応じて来所による家族連絡会を実施している。長期欠席になった訓練生に対しては、電話連絡と必要に応じて来所を求めている（訓練での来所はできないが、相談の来所はできる場合が

多い)。

家族連絡会の具体例として、家族から訓練への欠席や生活上の言動で注意されることが多く、心理的圧迫を感じ、吐き気等の身体症状やだるさを訴えている訓練生がいた。その訓練生に対して家族連絡会を開き、保護者の気持ちを把握すると共に本人の状況及び国立職リハセンターの考えを説明し、本人の心理的な圧迫の軽減を図った。そのことにより、その後本人の気持ちが軽くなり状態も改善に向かった。

(イ) 就職活動の支援

就職活動の支援は、事業所、職安、地域障害者職業センターとの連携で行なわれている。以下、各機関毎に実態を説明する。

a. 事業所

事業所との連携は、職場見学、事業所面接同行、職場実習支援、ジョブコーチ連携、就職受入れ相談、職場適応相談について行っている。

職場見学は、職業訓練の行事の一環として、職業意識の向上のために事業所の協力を得て行なっている。

事業所面接同行は、障害を開示して就職活動を行なっている訓練生への支援として、本人のセールスポイントや特性を職員が伝え、本人及び精神障害についての理解を図ることを目的に行っている。

職場実習は、訓練生が実際に職場の内容を体験でき、雇用主も訓練生を知ることができるお互いに有効な手段である。

ジョブコーチ支援は、事業所での職場適応に不安や課題がある訓練生に対して、地域障害者職業センターとの連携で行なっている。

就職受入れ相談では、採用が決定した訓練生について本人との相談の上、障害の状況や作業遂行能力、医療上あるいは対人関係上の配慮すべき事柄等職場定着に役立つ配慮事項を事業主に伝えたり、入社に伴う就労条件等の打ち合わせに協力したりしている。

職場適応相談は、職場における悩みの軽減等を図り、就職後の職場定着のために行なっている。しかし、障害による体調の不安定さ等から、支援の回数が多くても退職に至ったケースもある。

b. 公共職業安定所

職安との連携は、求職情報を得ること、及び職業紹介を受けるために行なっている。

訓練生と共に職員が職安へ赴き、就職相談を就職活動の一環として行なっている。本人にあった求人情報を選ぶための手段である。

障害者就職面接会には、本人のセールスポイントや特性を事業主に伝えるために職員が同行している。

c. 地域障害者職業センター

修了後の職場定着のため地域障害者職業センターと連携している。手段の一つとして、ジョブコーチ制度を利用する場合もある。

(ウ) 訓練修了後の生活支援

訓練修了後の支援は、病院・精神保健福祉センター、作業所・授産施設・生活支援センター等、家族との連携で行なわれている。以下、各機関毎に実態を説明する。

a. 病院・精神保健福祉センター

病院・精神保健福祉センターとの連携は、修了後の医療ケアを含めた生活面での配慮のために行なっている。

精神的不調による長期欠席のため就職まで至らなかった訓練生に対しては、今後の生活上の配慮のために病院と相談を行った。またデイケア等を進路先の一つとして紹介するために精神保健福祉センターの見学を行ったケースもあった。

b. 作業所・授産施設・生活支援センター等

作業所・授産施設・生活支援センター等との連携は、修了後の福祉的就労としての進路先の確保及び、職業生活維持のために行っている。

入校前に通っていた作業所や、入寮しているグループホームについては、本人と相談の上、引き続き連携をとるようにしている。また、入所前には福祉（生活支援）機関と係わりがなかった訓練生に対しては、新たに連携を築くための支援も行っている。訓練生が精神的不調等のために就職に結びつかない場合は、修了後の進路先として紹介し、就職した場合でも職業生活維持に不安のある場合はきめこまかな支援を依頼するためである。

c. 家族

家族とは、修了後の生活面での配慮及び、進路の方針を決めるために連携している。

修了後の生活支援では、家族と今後の方針の検討を行なうことが多い。就職に当たっての生活面での相談もあるが、就労に至らなかった場合の進路先についての相談もある。

具体例として、障害を開示して就職活動をするに抵抗感のある訓練生と家族がいた。しかし、非開示ではなかなか就職が見つからない状況が続いた。そのような中、本人及び家族に対し、精神障害者保健福祉手帳についての情報や障害を開示しての就職活動についての知識を提供し相談することにより、開示しての就職活動をしていくこととなった。

(3) 考察

ア. 連携の効果

国立職リハセンターにおける外部関係機関との連携の効果は、量的な分析及び内容的な分析から次の2点が考えられる。一つは、訓練時間中に把握できない情報を得ること（情報の補完）であり、二

つは、支援できない時間や期間における支援サポートや提供できない支援サービスのサポートを依頼すること（サービスの補完）である。

（ア）情報の補完

精神障害者の特性は、病状が変動しやすく一人ひとりの違いが大きいこと等から、その把握が困難である。そのために、入所選考に際して関係機関からの医療情報や家庭での生活状況を把握することは、精神障害者の特性把握に有効である。また、訓練中においても、調子を崩した場合、医療機関と情報のやりとりをして適切な対応をすることや、生活のリズムの崩れ等は家族との情報交換によって対応を考えることができる。

このように関係機関等から医療や日常生活の情報を得ることは、訓練施設では知り得なかった個別情報を補完することができ、訓練における問題点を明確にし、課題への対応に繋がると考える。

（イ）サービスの補完

生活支援面での援助は、国立職リハセンターでは訓練休の時の対応等には限界があるため、本人が通っていた作業所・授産施設やグループホーム等に生活管理を依頼することがある。また、訓練修了後は、地域障害者職業センターに職場適応のためにジョブコーチ支援を依頼したりしている。

このように、国立職リハセンターではできないサービスについて、関係機関等と連携を持つことは有効なことと思われる。

イ．連携の課題と対応

連携の課題と対応について、支援の目的別に以下に記載する。

（ア）訓練受講継続の支援における課題と対応

訓練受講継続の支援の課題は、家族との連携、病院との連携で見られた。

家族との連携は、特に、本人と家族の考えや利害が一致しない時は対応に配慮が必要である。家族と本人との間に長年築かれた関係を職員が短い時間で改善することは難しいが、家族が本人に対して支援・協力する役割がとれるように、家族の気持ちを充分理解しながら、心理教育的な支援を行なっている。

また、特に問題のなかった訓練生でも、訓練修了間際に本人の希望と家族の考えとの調整が必要になることがあった。そのため、問題の生じた訓練生にのみ家族連絡会を開くのではなく、訓練生全員を対象として、訓練生の状況が変動しやすいことから、連携の基礎を作るために家族連絡会を実施することにした。

病院との連携では、訓練中に幻聴が出た訓練生の対応について、職員が訓練生の診察に同行して相談することを申し出るも、主治医からの理解が得られず相談できなかった事等があり、十分な連携が取れなかった事例もあった。そのような時は、国立職リハセンターの医学アドバイザーの助言等によって対応したが、今後は、出来るだけ主治医との連携のもと、訓練生の体調管理が図られることが望

ましいと考える。そのためには、医療機関の方に国立職リハセンターの取り組みや事業についての周知を図り、理解してもらえらるような努力が必要である。

(イ) 就職活動の支援

就職活動の支援の課題は、事業所との連携と地域障害者職業センターとの連携で見られた。

事業所との連携では、職場実習等を実施する時には、本人との相談の上で、障害の状況や作業遂行能力、医療上あるいは対人関係上の配慮すべき事項等を事業主側に伝え、本人及び精神障害に対しての理解を図り、本人の負担が大きくなり過ぎないような配慮をする必要がある。

地域障害者職業センターとの連携では、修了後にジョブコーチ支援制度を利用して職場定着を図っている。この時に、訓練生によっては人見知り等によりジョブコーチとの信頼関係ができるのにかなりの時間を要し、ジョブコーチ支援制度の利用を先延ばしになった事例もあった。このようなことから、ジョブコーチ支援制度の利用にあたっては、フォローアップとの関わりで無理のない支援の移行ができるように国立職リハセンターの関わり方を検討する必要がある。

(ウ) 訓練修了後の生活のための支援

訓練修了後の生活のための支援の課題は、作業所・授産施設・生活支援センター等との連携で見られた。

入所前に訓練生が作業所・授産施設・生活支援センター等との社会資源とつながっている場合は、訓練状況等を伝えてスムーズな移行がなされる。しかし、入所前に訓練生が社会資源とつながっていない場合、本人との相談のもと国立職リハセンターで新たに福祉的就労先等の福祉機関を開拓する必要がある。

このように、訓練修了後の生活支援は、本人が暮らす居住地域において支援体制が組まれることが望ましいことである。そのために、国立職リハセンターは、入所前から繋がりがあった社会資源には引き続き生活支援を依頼し、繋がりのない場合は必要に応じて新たな社会資源を開拓して支援の橋渡しをすることが最も重要である。

しかし、適応支援の検証でも述べているように、居住地に生活支援センター等がなかったり、本人が積極的になれなかったりした場合は、地域的な支援体制が希薄となってしまう。この適当な連携先が地理的条件等から見出せないという問題は、地域的な連携体制のあり方として今後の課題である。

ウ. 連携体制について

ネットワークの形態について概観すると、訓練生に応じて連携を行なう「個別型ネットワーク」と関係機関相互の「組織型ネットワーク」が考えられる。個別型ネットワークは、更に入所する前の社会資源を活用する形（社会資源活用型連携）と、入所後に社会資源を開拓して連携先を作っていく形が考えられる（図3-3-4参照）。

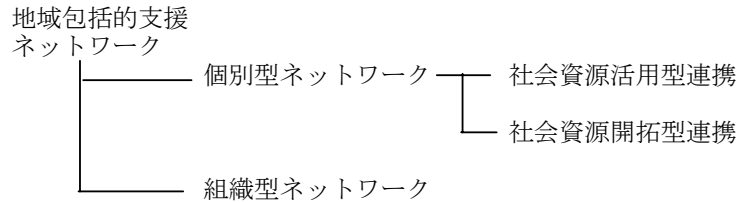


図 3-3-4 ネットワークの形態

個別型ネットワークの中で社会資源活用型連携は、訓練生が入所以前から生活上の支援を必要と認識している場合であり、入所前に通っていた作業所や授産施設、入寮しているグループホームとの連携で生活面での相談が多い。もう一つの社会資源開拓型連携は、入所当初に生活支援等のネットワークを持っていない場合であり、必要に応じて国立職リハセンターと関係機関との新たなネットワークを作っていく連携である。

また、組織型ネットワークは、就労支援・生活支援等共有の目的のために、ある程度決まった構成員（組織）で定期・不定期的に継続していくネットワークと考える。組織型ネットワークの中核には、地域で精神障害者を継続して支援できる機能が必要である。国立職リハセンターは、職業訓練受講期間に限定された支援機関であることから、ネットワークの中核として機能するのは難しいと考える。

以上のような連携形態の整理から、国立職リハセンターにおける関係機関との連携をまとめると、現状においては個別型ネットワークの形で行なわれており、組織型ネットワークとしての実態は認められない。

（４）関係機関等との連携（外部連携）のまとめ

国立職リハセンターの関係機関等との連携は、訓練生に関する個別のネットワークとして必要不可欠であり、ケース会議や連絡会議、職業訓練見学会等を通して、各目的に応じた支援の役割分担や共通理解を図っている。

これらの関係機関等との連携は、量的な分析及び内容的な分析から、訓練時間中に把握できない情報を得ること（情報の補完）と、支援できない時間や期間における支援サポートや提供できない支援サービスのサポートを依頼すること（サービスの補完）の二つの効果があることがわかった。

関係機関等との連携の効果を更に上げていくには、各目的別に次のようなポイントあるいは課題が挙げられた。

訓練受講継続の支援においては、本人と家族の考えや利害が一致しない場合の配慮の必要性がポイントであり、医療機関に対する国立職リハセンターの取り組み状況の周知努力が課題である。

就職活動の支援については、事業所に対する精神障害の理解促進、就労支援機関に対する無理のない支援の移行について検討の必要がある。

訓練修了後の生活のための支援については、適当な連携先が地理的条件等から見出せない場合の地域的な連携体制のあり方が今後の課題として残されている。

第4節 職業訓練モデルの検証

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・柔軟な対応」、②「職業生活支援」及び③「内部連携、外部連携」の3つを職業訓練モデル（作業仮説）として立てた。

このモデルに対して、ほぼ同様なシステムである国立職リハ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）や関係機関等との連携（外部連携）を検証した。その結果、精神障害者の職業訓練モデルは、国立職リハ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、国立職リハ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。参考までに一般能開校の実態調査（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：国立職リハセンター89%、一般能開校 39%、就職の割合（就職者数／入校者数）：国立職リハセンター39%、一般能開校 18%）

以下、職業訓練モデルについて具体的に検討し、効果的な指導方法について考察していく。

1. 技能訓練について

（1）職業訓練モデル（作業仮説）

目標探索志向型で個別・柔軟な指導方法は、技能付与を高める。

（2）検証

ア. 目標探索志向型の訓練について

技能訓練は現有能力に必要な能力の一つひとつ積み上げていくために、指導上においては目標に向けて引き上げていくという要素が大きい。このことから、技能訓練における目標は、訓練開始において定まっている方が望ましく、目標達成志向型訓練が実施されている所以である。しかし、精神障害者の場合は、障害特性が内面的で把握しづらいことから訓練当初に目標像を定めにくいという事情がある。そこで、訓練を実施しながら目標を徐々に絞り込んでいく目標探索志向型の職業訓練モデルを考えた。

このモデルに対して、国立職リハセンターの個別・柔軟なモジュール訓練の実践結果から、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が高まることが分かり、その有効性が認められた。しかし、個別ニーズに応じたカリキュラム変更が適切にできない場合は、訓練目標の絞り方についての検討が必要であり、その対応について以下に考察する。

訓練目標を徐々に絞り込んでいくことは必要であるけれども、絞り込みに終始するのではなく、ある時期で訓練目標を定める必要があると考える。それは技能訓練の特質から、目標が定まらなると指導の軸も定まらず、試行錯誤状態に陥る危険性をはらんでいるからである。なるべく早い時期（訓練

中期まで)に訓練の実施状況からどのような職務内容が可能かを見出し、それに向けた目標を設定するような方策が必要である。訓練目標の的確な設定は、訓練結果をフィードバックしながら逐次見直しを図り、徐々に絞り込んでいくことが重要といえる。このフィードバックは、実践結果によると即時フィードバック及び経過フィードバックの両要素から捉えるようにすることがポイントである。

また、精神障害者は現実認識の乏しい面もあることから、目標設定に際しては本人の希望を配慮しながら、本人に自分の能力について客観的な理解を図り、現状と希望の折り合いをつけていくことも必要である。そのポイントは、実際の体験を通じた対応及び現実化に向けた段階的な対応であり、本人の気持ちをケアしながら現実認識を高めていくような指導が重要といえる。実際の体験については、職場実習で実際の仕事を体験させること等が考えられる。現実化に向けた段階的な対応については、期限を区切って実状に合った具体策を検討し、期限内に実現出来なかった場合は次の具体策を検討してより現実的な対応にしていくことが考えられる。

イ. 個別・柔軟な訓練について

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ことから、個別・柔軟な職業訓練モデルを考えた。この個別・柔軟なモデルについて、国立職リハセンターにおける導入訓練及びモジュール訓練の実践結果をみると次の通りである。

緩やかな進捗で環境に徐々に慣れていくことを目的とした導入訓練の結果、訓練の導入時期において体調不調等で訓練中断する者は見られなかった。また、個別・柔軟なモジュール訓練によって訓練生全員の満足度が得られた。このことから、精神障害者に対する個別・柔軟な訓練の効果が認められたといえる。

個別・柔軟な訓練をより効果的にするために、訓練環境の適応、訓練指導方法及び訓練内容の三つの面から考察していくこととする。

(ア) 訓練環境への適応

精神障害者は、入校直後等の慣れない訓練生活に対する不安や緊張等から、体調を崩してしまいがちである。そのためには国立職リハセンターにおける導入訓練の結果から、休憩時間を効果的に採り入れる等体調に配慮した訓練時間を設定したり、1日のうちで疲れやすい時間帯(朝の訓練開始時間、夕方の訓練終了時間)にグループワークや個別相談等の時間を設ける必要がある。このように自らの体調や気分の変化を確認できるような緩やかな訓練スケジュールを用意し、訓練生活に少しずつ慣れるような配慮が必要である。

(イ) 訓練指導方法

国立職リハセンターの訓練指導方法(モジュール訓練による個別カリキュラム設定、自学自習を伴う個別指導)については、一部課題があるが大方においてその効果が認められた。このことから技能

訓練においては、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必要である。

まず、個別カリキュラム設定においては、訓練カリキュラムを構造化しておく必要がある。そして、何をどのようにという視点から、訓練内容の単位化と組合せ方の基本的な枠組みを検討する。訓練内容の組み合わせ方は、精神障害者の特性を考慮して考えられるパターンを複数設定しておくことが望ましい。また、訓練結果を踏まえて常に見直しを図り、パターンの改善及び追加をしていく。これらの積み重ねで基本的な枠組みを構築（カリキュラムの基本構造）することによって、個々の事情に応じた柔軟なカリキュラム設定・変更が可能になると考える。

次に、自学自習については、認知機能障害を考慮した対応を考えなければならない。つまり、自ら判断し次のステップに進むことが苦手な者には、要所要所に適切なアドバイスが多数必要と考えられる。このアドバイスには、訓練指導員の直接介入が必要な場面であるが、複数の訓練生に対して巡回指導を行っていることから、一人の訓練生に係る個別指導の時間的な制約が生じる。この場面に遭遇した時の訓練指導上の対応について、迅速にとれる体制を整えておく必要がある。例えば、無理なく段階的に進めるような訓練課題及び要点を簡潔明瞭に説明した教材を整備し、訓練進行上の戸惑いや混乱を最小限に抑える工夫が必要である。これは、自学自習を伴う巡回指導の基本的な注意点であるが、認知機能障害を考慮すると特に注意すべき事項と考える。

最後に、訓練生の体調、訓練の受講状況、就職活動等の状況に応じて訓練内容・時間の変更を行う他、障害状況その他必要に応じて実施場所、訓練日数・時間等も変更できるよう柔軟な対応が必要である。例えば、疲労が蓄積しやすい者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である。

（ウ）訓練内容及び訓練期間

国立職リハセンターの実践では、普通訓練課程の普通職業訓練として1年間であるが、精神障害者の多様なニーズへの取り組みとして、訓練対象者に応じた訓練内容や訓練期間についても検討の余地がある。

対象者が若年者であれば、技能の習得力はあっても病状が安定していない者が多く、年配者であれば病状が落ち着いていても技能の習得力に限界がある者が多いと考える。前者については、今回の実践と同様に長期間の訓練で、技能の習得に併せて職業準備性、日常生活・社会生活能力の向上を図り、訓練期間を通して安定した受講継続を支え、じっくりと着実に実施することが考えられる。

後者については、対象者を絞り職歴のある離転職者にすれば、短期で技能をブラッシュアップ（やり直し、磨きをかける）する能力開発セミナーのような短期訓練の実施ができると考えられる。技能訓練を支える職業生活支援は、個別相談に加え、調子の悪い時だけケアする支援体制と就職支援だけで良いと思われる。

2. 職業生活支援（適応支援）について

（1）職業訓練モデル（作業仮説）

技能訓練に併せて職業生活支援（国立職リハセンターの実践では「適応支援」という）が必要であり、ケースマネジメント志向による職業生活支援の実施は、技能訓練を支え就労支援に必要かつ効果的である。

（2）検証

ア．技能訓練に併せた職業生活支援の必要性について

精神障害者は不安、不眠、疲労感等の精神症状及びこれらのことが要因と見られる生活リズムの乱れ、気分の変調等生活上の課題を併せ持つことが少なくない。このような生活上の課題を抱えながら職業訓練を安定して受講し一般就労を目指すには、従来の技能訓練に併せて職業生活を支える支援、いわゆる職業生活支援を継続的に行っていくことの必要性を職業訓練モデルとして示した。

このモデルに対して、国立職リハセンターにおける適応支援の実際の状況をニーズアセスメントにより分類したところ、4つのタイプに分かれた。4つのタイプは、適応支援の量的、質的な重みの違いを表しており、訓練生の職業能力の構造が基本的なものであればあるほど、適応支援の密度は濃くなるといえる。

4つのタイプは適応支援の量的、質的な重みに違いがあるが、事例検証の結果からどのタイプにおいても、職業準備性等の技能訓練を支えていく支援の必要性と効果を確認できた。ただし、就職活動支援については訓練生の現実的な職業意識が育まれ、就職に至った割合は従来よりも向上したが、半数以上が未就職という実態から、就職支援の方法については課題も残された。

以下、支援の目的別に検討していく。

（ア）受講継続を支える支援

精神的不安定さに起因する体調や心理状態等の変化や変動に対して、集団支援と各訓練生に応じた個別支援を組み合わせた柔軟な支援を実施した。受講継続を支える支援の事例検証からは、一時的休息あるいは短時間就労を志向した「定期休日の設定」、セルフモニタリングとして自分の生活を見直すための「生活日誌」や「気分調べ」等が有効であった。

このような受講継続を支える支援の結果、国立職リハセンターにおける中退者は殆どなく、約9割近くが修了している。この修了率を一般能開校の調査結果と比べると、国立職リハセンターの数値は非常に高くなっていることがわかる。

- ・国立職リハセンター（平成14年度～平成17年度）：89%（16人／18人）
- ・一般能開校（第I部第2章の調査結果）：39%（15人／38人）

以上のことから、訓練受講継続支援の効果は認められたといえる。

(イ) 職業準備性の向上、職業意識の醸成を踏まえた就職活動支援

適応支援の事例検証から、個別面談や社会生活支援等によって現実に合わせた働き方を示唆し続けることで、現実的で適応的な職業意識が育まれた。また、本人の前向きな姿勢や頑張りを受け止めつつ、不適切な行動の調整をして適切な行動を取る経験をしてもらった。このような支援が行動の改善や障害の受容につながり、職業意識の醸成に役立った。

その結果、精神障害者の就職した割合（就職者数／入校者数）は、従来的一般能開校に比べれば向上している。しかし、大半が未就職ということから、就職活動支援については訓練生個々の状況と求人とのマッチング等に課題があると考ええる。

- ・ 国立職リハセンター（平成 14 年度～平成 17 年度）：39%（7 人／18 人）
- ・ 一般能開校（第 I 部第 2 章の調査結果）：18%（7 人／38 人）

ここで、職業訓練の最終的な目標である就職との関わりを見てみよう。就職状況と訓練目標に対する到達度から、支援方法の形態を表したのが図 3-4-1 である。①から④のように 4 種類が考えられるが、②については就職活動支援方法に共通性があることから T 1 を含めて一つに括っている。

以下、それぞれについて説明する。

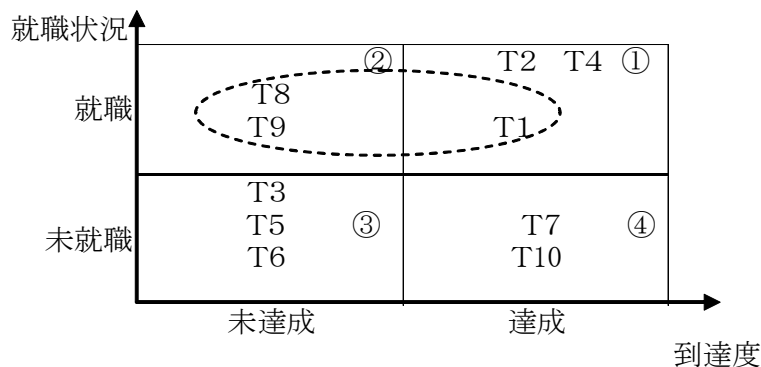


図 3-4-1 就職活動支援方法の形態

①は、訓練目標に達し、新たな技能付与によって就職できた者である。職業準備性等を備えており技能習得が可能であることから、技能訓練を中心に行ったケースである。基礎技能から応用技能までを付与し、当初の訓練目標に達したことを踏まえ、求職情報の収集、面接同行、職場実習、事業所との調整という障害者の就職活動支援で一般的に行われている方法で就職に至った。

②は、訓練目標に容易に到達できなかったにも拘わらず、本人の経験を踏まえた基礎技能の保持と就労上の環境調整によって就職に至った者で、適応支援の功を奏したケースといえる。

到達度に達している T 1 については、現実認識が不十分であり出席も不安定であったものの、定期休日の設定等によって自分に合った環境調整の理解が深まり、訓練目標を専門的スキル習得から以前経験した既存スキルのブラッシュアップに変更することができた。このように技能訓練を支え無理のない働き方を見出したことで、到達度に達し就職に至った。

到達度に達していない T 8、T 9 については、職業能力等の現実認識が不十分であることから、自

分の能力に合った訓練目標の変更に応じられず、結果として目標設定のミスマッチとなってしまった。しかし、適応支援において目標設定のミスマッチを補完し、あせりや不安感を拭うことで、行動の改善や障害の受容が促進された。その結果、自分に合った就業条件を受け入れるようになり、当初の目標より簡易な作業で就職に至った。

③は、生活リズムの維持が困難で訓練期間を通して安定した出席が困難であったため、到達度に達しなかった者である。挫折感を伴った中途退所に繋がらないように生活リズムの形成に向けた支援を中心にいき、その後の生活を支える社会生活支援センター等に繋がったことは一応の成果として考えられる。

④は、到達度に達したにも拘わらず、訓練期間中に就職までに至らず、修了後も就職活動支援を継続している者である。

以上の検討から、①、②については就職活動支援の効果として認められるが、③については訓練不適應への課題、④については技能習得と職務のマッチングや就職支援の時期、方法等の課題として検討の必要がある。

イ. ケースマネジメント志向について

精神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ために、ケースマネジメントの必要性をモデルとして示した。

これに対して、国立職リハセンターにおける適応支援の実施方法を職務分析した結果、一人ひとりの訓練生の状況に応じて、具体的な対策を立て、調整し、その結果を次の対策にフィードバックしている。この一連のサイクルを通して、個別のニーズに応じた支援をきめ細かく且つ効率的に行っている。このようなフィードバックの流れは、リハビリテーション領域で行われているケースマネジメントと同じような機能をもっているといえる。

次に、ケースマネジメント志向による対応の効果について事例検証から検討していく。

国立職リハセンターにおける適応支援の事例検証からも、一人ひとりの個別の状況に沿って異なった対応がされている。その結果、技能訓練及び生活面の不安や悩み、心配事等に対して適宜、個別面談を行い、訓練継続の危機を回避できたケースが多々見られた。また、毎週、ホームルームや社会適応支援等のグループワークを取り入れ、同じ障害を持つ者同士の意識や課題を共有し、洞察することで職業意識の醸成が図られた。

以上のような職務分析や事例検証から、ケースマネジメント志向による職業生活支援の実施は、技能訓練を支えるには一定の効果があると考えられる。

3. 連携（チーム指導、地域包括的支援）について

(1) 職業訓練モデル（作業仮説）

施設内においては複数の専門職にチーム指導（施設内）及び施設外においては地域の関係機関との包括的支援ネットワークが精神障害者の就労支援に効果的である。

（２）検証

ア．チーム指導について（内部連携）

訓練指導員と職業カウンセラーの職務分析から、訓練指導員と職業カウンセラーのチーム指導は、異なる専門性の相互補完的なシステムとして組み立てられており、精神障害者の個別ニーズに対し、柔軟に対応できる体制になっていることが分かった。また、それぞれの専門性に立脚した専任業務と両者が協同で行う業務の２通りの存在が確認できた。その中で協同による業務はチーム指導を円滑にする役割を果たしており、異なる職種間の日常的なコミュニケーションを通してお互いに業務内容を確認している。更に、定期的なケースカンファレンスによって、全員が支援方針を検討している。このように日常的なコミュニケーションと定期的なケースカンファレンスの組み合わせで、協議結果を全員にフィードバックし、共通認識や情報を共有化している。更に、チーム指導の基本構造は固定化されたものではなく、精神障害者を取り巻く状況の変化によって、より良い体制に変容していくことが必要である。

以上のことから、チーム指導は共通認識と情報の共有化を図ることによって、それぞれの専門性が発揮できるようになり、多様な支援を必要とする精神障害の職業訓練にも有効な支援方法といえる。

イ．関係機関等との連携について（外部連携）

精神障害者の支援は、その人が暮らす地域において関係支援機関が有機的に連携した地域包括型支援ネットワークが必要といわれている。その地域包括型支援ネットワークには、訓練生個々の必要に応じて行なう「個別型ネットワーク」と「組織型ネットワーク」が考えられる。組織型ネットワークは、就労支援・生活支援等共有の目的のために、ある程度決まった構成員（組織）で定期・不定期的に継続していくネットワークと考える。

国立職リハセンターと関係機関との連携を考えると、「個別型ネットワーク」では訓練時間中に把握できない情報を得ること（情報の補完）と、支援できない時間や期間における支援サポートや提供できない支援サービスのサポートを依頼すること（サービスの補完）の二つの効果があることが分かった。

しかし、組織型ネットワークについては、実施状況を確認することはできなかった。それは、国立職リハセンターが技能付与を目的とした通過施設であることから、継続的支援のためのネットワークの中核にはなりにくいことが考えられる。

以上のことから、個別型ネットワークについては、能開校の体制だけでは限界があるので、医療機関等の外部の関係機関との連携体制の構築が重要であると考えられる。組織型ネットワークについては、その必要度や有効性について今後更に検討する余地がある。

4. 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リハ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、このモデルを更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リハセンターの実践結果を踏まえ、職業訓練モデル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、国立職リハ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、国立職リハ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、更に検討すべき課題である。

まず、訓練不適合者への対応として、入所選考の見直しが必要である。精神障害者の障害特性を短期間で見極めることは困難と思われるが、限られた時間で効果的に評価できるようなシステムの確立が必要である。また、入校選考を見直したとしても、ある一定数が訓練不適合者として入校してくることが予想される。従って、訓練不適合を生じた場合の対応について、職業生活支援を中心とした支援策を検討することも必要と思われる。

次に、未就職者への対応としては、技能習得と職務のマッチング及び就職支援策（時期、方法、関係機関との連携等）の検討が必要である。技能習得を通して一般就労に結びつける職業訓練においては、技能習得と職務のマッチングがとりわけ重要であり、訓練目標の設定にミスマッチがなかったか、具体的な職務に合わせた設定がされていたかの検討が必要である。その上で、病状や自己統制力等の障害状況に応じた働き方（フルタイム就労、短時間就労、障害の開示等）を見出し、実際の仕事とのマッチングの方法について検討する必要がある。

第三として、連携（内部、外部連携）については、国立職リハ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。

以上の問題意識を踏まえて、各項目別に今後の課題を整理する。

（1）認知機能障害を配慮した指導方法の体系化について

目標探索志向型で個別・柔軟な指導方法のモデル（枠組み）は、国立職リハ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、具体的な指導方法として精神障害者の特性に応じた配慮や工夫点については、十分な検証はできていない。その理由は、本報告では事例数が少ないこと、指導方法の枠組みとしての効果検証に止まっているからである。

また、第Ⅰ部のまとめにあるように、国立職リハセンターにおける配慮・工夫点は、他の能開校で

も実施されているものが多いが、独自の配慮、工夫点（主に統合失調症）もいくつか見出すことができた。精神障害者の訓練に取り組んで間もないことからまだ試行錯誤の状況であり、その効果についてははっきりと断定できない状態と考える。今後は、実践を一つひとつ重ねて検証し、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。

（２）入所選考と訓練不適應者の対応について

職業訓練の適格者について、道協（1997）は次のように整理している。職務遂行のためには、一定のあるいは最低限の資格要件を備えていることが必要である。それが、訓練基準とそれをマスターできる見込みがあるという条件になる。その確認あるいは確証が得られた人が職業訓練の適格者とされる。その確証が得られない人は、職業訓練の対象として考えにくく、他の機関やシステムが行うべきものと考ええる。

精神障害者の職業訓練においても、職業訓練の適格者の考え方は基本的には同様と考える。そこで、道協の整理を基本に、国立職リハセンターの実践結果を踏まえ、入所選考及び不適應者の対応について検討し、今後の課題についてまとめる。

ア．入所選考について

精神障害者は「見えにくい障害」といわれているように、障害特性を短期間で把握することが困難である。このような対象者に対して限られた期間で効果的な評価ができるような入所選考システムの確立が必要である。

具体的には、今までの入所生の職業評価と訓練結果を照合し、訓練継続できた人とできなかった人の要因を分析する。その上で、入所選考後の職業訓練成果について予測要因を把握する必要がある。

（例えば、病前の職業歴、社会的技能水準、認知機能の程度、属性（年齢、入院歴等）、訓練環境、訓練コース等。）

また、訓練不適應者の経緯をみると、職業評価の段階では発症していなかったけれども、入校２～３ヶ月後に精神的不安な状況が発現している場合が多い。そのため、導入訓練期間中において第２次評価としての見極めが必要であり、導入訓練との兼ね合いで入校選考を見直すことも必要である。

イ．訓練不適應者への対応

国立職リハセンターの実践結果を図３－４－１で見ると、到達度が未達成、就職状況が未就職の者が訓練不適應者と考えられる。これらの者は、技能訓練、適応支援の検証からは次のようになっている。

技能訓練の検証では、精神的不調から長期欠席となり、訓練進捗の大幅な遅れを生じ、当初の訓練計画の大幅な変更を余儀なくされ、技能訓練の継続が困難になった。また、適応支援の検証では、職業準備性等に大きな課題がある、または職業意識において著しくバランスを欠いている場合は、技能

訓練の受講及び継続を図ることが難しかった。

技能訓練の検証、適応支援の検証は、別々の視点から見たものであるが、それぞれに見出された訓練不適応の訓練生は殆ど重なっている。つまり、技能訓練を支えている職業生活支援の分野に大きな課題を有しているため、技能訓練の継続が困難になったといえる。

精神障害者の場合、障害の特性等から、訓練の負荷に耐え訓練期間を通して病状が安定しているかどうかの予測は、今後入所選考をより厳密にしても、ある一定数の訓練不適応者が入所してくると予測される。そこで、そのような訓練生に対してどのように支援していくのかという対応策を講じておく必要があると考える。対応策の一例としては、長期欠席が挫折感を伴わないように留意し、本人と相談の上スムーズに社会生活支援センター等に引き継ぐ支援等が考えられる。

(3) 技能習得と職務とのマッチングについて

技能訓練の検証では、個別ニーズと個別カリキュラムのマッチングが到達度に影響するということがあった。それに対して、適応支援の検証では、技能習得能力があっても職業準備性等が整っていないと就職に結びつかないということだった。つまり、技能訓練で習得した技能は、職業準備性等の安定があつて初めて実際の職場で活用できるということが示唆された。これは、到達度が訓練目標に達していても、就職に至らなかったケースが少なくなかったことからもうなずける。これらの実践結果を踏まえ、技能習得と職務のマッチングについて、技能訓練及び職業生活支援の両面から検討していく。

ア. 技能訓練からの検討

技能訓練については、個別ニーズと個別カリキュラムのマッチングがポイントであったが、その基本である個別ニーズに沿った訓練目標の設定になっていたかが問題と考える。このような個別・柔軟なカリキュラムでは、入校当初は訓練目標を概括的に捉えて標準的な基礎訓練を行い、その後、訓練の進捗状況から個々の障害特性に応じた適切な職種像を見出して訓練目標を絞り込むという方式である。個別・柔軟なカリキュラム方式については、技能訓練の検証からその有効性は認められたが、訓練目標に到達したにもかかわらず就職に至らなかったケースについては検討の余地がある。つまり、個別カリキュラムにおける訓練目標の設定にミスマッチがあったかどうか問題と考える。資格取得等の画一的な内容になっていないか、あるいは実際の職務との整合性はどうかという視点で見直し、具体的な職務に合わせた訓練目標の設定が必要と考える。

イ. 職業生活支援からの検討

職業生活支援については、訓練生の希望と就労のマッチングにおいて、職種、職務、就労条件というように段階を踏みながら個別のニーズを見出せたかが課題である。

訓練生の希望する就労条件・内容・場所等と就職先事業所とのマッチングについて、過去の経緯、希望の理由等を勘案しながら、実際の現実を知らしめて修正できる点を整理していくことが必要と考える。特に、現実認識に課題を有している場合は、本人と支援者間で考え方のギャップを生じる場合

があり、このギャップをいかに埋めるかが課題である。言葉だけでは整理しきれないときは、実際的な行動（職安での職業相談、事業所での面接、職場見学、職場実習等）を通して、本人にフィードバックし現実検討をしていくことが必要と思われる。具体的には次のような検討が考えられる。

- ・職種検討：訓練課題をフィードバックし、能力面での現実検討を促す。
- ・勤務時間：訓練時間、過去の勤務時間等を通しフィードバックする。または、実習を通し、認識を促す。
- ・賃金、雇用形態：一般的な内容（賃金が高いほど、正社員ほど負担が大きい等）を説明し理解を促す。就職活動を行い、その結果を振り返り、うまくいかない場合は、その原因を検討する中で現実認識を深める。

（４）利用者本位の連携のための情報の共有化について

個別型ネットワークの効果として、「情報の補完」と「提供するサービスの補完」が認められたが、いずれも本人の同意に基づいて行なわれている。しかし、本人が同意しても関係機関の理解がないと、スムーズにはいかない（本人が同意しても、職員が同行することを歓迎されない等）。関係機関相互の理解が深まれば、連携がよりスムーズになると考える。

また、地域包括型支援ネットワークは、ネットワークの形によらず、利用者が困らないような対応ができることが必要であると考え。そのためには、各施設が提供できるサービスを明確にして、提供できないサービスについては、そのサービスを提供している機関を適切に紹介する連携が大切である。適切な紹介をするためには、各機関の共通の課題として、他機関が行なっているサービスを知っておくことが、利用者を施設に転々とさせないために必要なことである。

各関係機関同士の情報の共有は、組織型ネットワークになっていれば、よりスムーズにできると思われる。しかし、組織型ネットワークの形にまで至らなくても、利用者の利便を考えれば各組織間の情報を共有化し、利用者に対して窓口を明確に紹介できることが望ましいと考える。

〔文献〕

道脇正夫：障害者の職業能力開発 理論編，p246，雇用問題研究会（1997）

おわりに

第1節 調査結果及び実践結果のまとめ

本研究は、精神障害者の特性に応じた効果的な職業訓練のあり方、指導方法を明らかにするため、全国の能開校及び職業リハビリテーション関連施設に対する調査をし、精神障害者の職業訓練に効果的と思われる配慮事項について検討した。また、精神障害者に対する職業訓練のあり方について、「何を」「どのように」という二つの視点からモデル（作業仮説）を考え、国立職リハセンターの実践結果からモデルの内容を検証した。これらのことからわかったことは、以下のとおりである。

1. 能開校及び職業リハビリテーション関連施設の実態調査

調査結果から、ほとんどの能開校の精神障害者に対する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、配慮事項に関しては訓練指導員間で共通的に行われている事項が見出された。

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。更に、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。

2. 精神障害者の職業訓練モデルと国立職リハセンターの実践結果

精神障害者に対する職業訓練モデル（作業仮説）に対して、国立職リハセンターの実践結果を通してその有効性を検討した結果、ほぼその有効性を確認できた。

（1）個別ニーズに応じた個別・柔軟な指導方法について

技能訓練の検証から、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。ただし、訓練期間を通して訓練目標が定まらず個別カリキュラムが適切に変更できないと、訓練効果に反映しないこともわかった。

また、柔軟な対応として訓練目標を徐々に絞り込んでいくには、絞り込みに終始するのではなく、訓練の実施状況からどのような職務内容が可能かを見出し、それに向けた具体的な目標設定が必要で

ある。そのためには、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本人に自分の能力についての客観的理解を図り、現状と希望の折り合いをつけていくことがポイントである。

このことから技能訓練においては、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。

(2) 技能訓練に併せた職業生活支援の必要性について

国立職リハセンターにおける適応支援の実際の状況をニーズアセスメントによってタイプ別に分け、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の支援の必要性が確認できた。この具体的な対応策は、受講継続を支える支援、社会生活支援、就職活動支援、個別面談であり、職業訓練モデルの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、職業準備性、日常生活・社会生活能力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) 連携（内部連携、外部連携）について

内部連携については、国立職リハセンターの訓練指導員と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、国立職リハセンターの出張記録や実務担当者への聴き取りから、必要に応じて個別型ネットワークが行なわれており、その必要性と有効性が認められた。

(4) 今後の課題について

今までに職業訓練モデルの有効性をみてきたが、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、国立職リハセンターの実践結果を踏まえ、職業訓練モデルの今後の課題について整理する。

個別・柔軟な指導方法については、精神障害者の特性に応じた具体的な配慮や工夫点を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。

職業生活支援については、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、訓練不適応者と未就職者の数も少ないとはいえず、訓練不適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。

連携（内部、外部連携）については、国立職リハ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。

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

これまでの調査結果及び国立職リハセンターの実践結果を通じた職業訓練モデルの検証から、精神障害者に職業訓練を通じて職業知識、技能を付与し、就職に結びつけていくための要点について、以下にまとめる。

第一として、病状が変化しやすい精神障害者にとっては、長期に渡る職業訓練を安定した状態で受講することは大きな課題になることから、訓練受講の継続を図ることが必要である。一時的な病状の変化が職業訓練の中止に繋がらないように具体策を講じ、安定して訓練を続けられるような支援が大切である。

第二として、精神障害者個々の状況に応じた働き方を、職業訓練を通じて見出すことが必要である。習得した知識や技能は、その人の病状や自己統制力に応じた形で初めて職業に活用されると考える。そのために、技能習得状況に併せて、その人に合った就労形態（フルタイム就労、短時間就労、障害の開示、非開示等）も考えた就職活動の展開が大切である。

第三として、精神障害者の支援は職業、生活、医療が密接に関わり合っているため、職業訓練場面だけでなく、関係する職種や機関との連携は必要不可欠である。そこで、施設内部の職種間の連携や外部関係機関との連携を図り、関係機関間での共通認識を持った支援が重要である。

以上のような精神障害者に対する職業訓練の基本的な要点を踏まえ、精神障害者の職業訓練を能開校で実施するに当たり、各分野における配慮事項の概要について記載する（具体的な内容については、巻末資料6「職業能力開発校で実践するための配慮、工夫点」を参照のこと）。

1. 技能訓練について

まず、精神障害者は、入校直後等の慣れない訓練生活に対する不安や緊張等を来しやすいことから、訓練環境への適応についての配慮が必要である。自らの体調や気分の変化が確認できるような緩やかな訓練スケジュールを用意し、訓練生活に少しずつ慣れるようにすることが必要である。

次に、精神障害者は、個別の状況が多様であり、更に訓練期間中に状況が変化する可能性も大きいことから、個々の訓練生に対応した柔軟な取り組みが望ましい。具体的には、訓練生の能力、障害特性を踏まえた個別訓練計画を立て、訓練を実施しながら訓練目標を明らかにしていく。訓練指導においては、訓練生の体調、訓練受講状況に応じた個別指導を基本とした対応を図ることが大切である。

能開校における個別・柔軟な訓練は、完全個別対応と集団訓練における個別対応が考えられる。前者は、国立職リハセンターのモジュール訓練のように個別カリキュラムを策定し、自学自習と訓練指導員の巡回指導で対応する。後者については、訓練コースの標準カリキュラムを策定し、訓練進捗状況に応じて訓練内容の一部を修正できるようにする。指導方法においては、集団訓練を基本としながら、補講による個別指導等の工夫が必要である。

また、精神障害者に対する指導方法は、見通しを持った作業や曖昧な指示理解が苦手といった認知機能障害を伴っていることが多いために、段階的な課題設定、具体的で明確な指示等の配慮が必要である。

2. 職業生活支援について

精神障害者は精神的耐性の低さや、不安や心配といった訴えから生活リズムの維持が課題となる場合が多い。そのために、安定した職業訓練を維持し、就職後の職業生活を支えるために職業生活支援の実施は重要である。職業生活支援には、計画的で基本的な「集団支援」と個別で柔軟な「個別支援」があり、両者を相互補完的に組み合わせることが有効である。

集団支援には、同じ課題を持つメンバー間の相互作用を通じて意識付けを図るグループワークが代表的である。定期的なグループワークによって、訓練や就職に対する意識の高揚、障害や自己理解の促進等を図っていくことが大切である。

個別支援には、本人の状況に応じて適宜行う個別相談や個別の就職支援等がある。個別相談では、訓練生の状態を把握すると共に気持ちや考えを聴き取り、訓練生のニーズや課題の整理をして具体的な対策を検討していく。就職支援では、訓練生の職業の準備性、技能の習得状況及び本人の希望等を踏まえた個別支援の計画を基に、職業意識の醸成も含めて行うことが必要である。

3. 連携体制について

精神障害者の職業訓練を効果的に進め、更に安定した職業生活を支えるために、能開校内部における職種間の連携や外部の関係機関との連携を密に図ることが重要である。

まず、能開校内部での連携については、職業生活支援を専門的かつ専任で取り組める職員の配置等をし、訓練指導員との協同による支援が望まれる。この時に配慮することは、役割を明確にしておくことと、訓練生の状況について情報の共有化を図っておくことが大切である。

次に、外部の関係機関との連携については、必要に応じて医療機関等の関係者から助言を得て、適切に対応できるように連携体制を構築しておくことが必要である。

能開校の実態調査でも、それぞれの関係機関が独立した対応をとると、支援者の考えの違いや認識のズレによって訓練生への対応が異なり、結果的に不安定な状況を引き起こすケースも報告されている。関係機関との連携を行う場合には、ケース会議等を通し、相互の共通理解や情報の共有化を密に図り、訓練生への支援の方向性を統一することが、効果的、効率的な支援につながると考える。

以上、精神障害者に対する職業訓練の実施に際して、考えられる基本的配慮事項について、調査結果や国立職リハセンターの実践結果を基に概要を述べた。しかし、その内容については、事例数が限られていることや、指導方法の枠組みとしての効果検証に止まっていることから、まだ検証段階のものも多い。従って、今後、一つひとつの事例を積み重ねながら、より良い方法を検討し、体系的な指導方法にしていくことが望まれる。