

就労移行支援事業所における プロセス・ベースド・セラピー・集団プログラムの実践

○三國 史佳（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 研究員）
○高津 弘明（株式会社スタートライン 障害福祉事業部 サービス管理責任者）
香川 紘子・下山 佳奈・豊崎 美樹（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 はじめに

プロセス・ベースド・セラピー（以下「PBT」という。）とは、診断名・病名にとらわれず、当事者個人の行動や心理機能に影響する変容プロセスに着目し、個々の文脈に応じた介入を行うアプローチである¹⁾。このPBTでは、当事者のプロセスを整理するために進化論的メタモデル（以下「EEMM」という。）が用いられており、このモデルを実践するツールとしてEEMMグリッドが開発された（図1）。

当社ではEEMMグリッドを、個人のアセスメントとケースフォーミュレーションを目的に、障害のある就労者と支援者の1対1の面談で使用して効果を確認してきた²⁾。個人への実施は、個人の状況に応じてアセスメントとケースフォーミュレーションができる一方で、集団で実施できると、他の参加者の意見や視点を得られ、参加者との交流を通して自己を客観視できる。また、限られた時間で複数名に実施できる利点がある。よって今回、EEMMグリッドを用いた集団プログラムを作成した。

2 目的

本研究では、EEMMグリッドを用いた集団プログラムへの参加が、参加者が自身を客観視することに繋がり、心理的柔軟性や抑うつ度などに変化を及ぼすか検証することを目的とする。

3 方法

(1) 参加者

参加者は、就労移行支援事業所に通う成人7名であった。それぞれの参加者は、自己理解、感情調整、対人場面での困難、または回避的行動等などの課題をもっており、これらの課題に対する自己理解などを促進する効果を期待した。

本研究は社内研究倫理審査の承認を得て実施した。参加者は、研究やプログラムの目的、実施に伴う負担等について説明を受けたうえで、自発的に参加を希望し、研究に同意した者である。

(2) 期間

・X月Y日～X月Y+5日程度（集団プログラムは3日間要するが、連続した日程で参加者を収集することが難しく、初日から最終日までの期間が上記のような状態となった）

(3) EEMMグリッド

EEMMグリッドは、参加者の体験を複数の側面から整理し、不適応な状態と適応的な状態を可視化するためのツールである（図1）。具体的には、参加者が自身の体験について、グリッドの各項目（思考・感情・行動等）に該当の内容を書き分けることで整理する。そして、それぞれの状態の関係性やプロセスを可視化するためにグリッド同士のつながりを分析しネットワークモデルを作成する。本研究では、EEMMグリッドの説明を行ったうえで、参加者自身の経験を適応側と不適応側に分類して記載した。ネットワークモデルの作成は実施していないが、グリッドへの記載を通して、参加者が自身の思考・感情・行動のつながりを客観的に捉えやすくなり、回避的な行動や価値に沿った行動への気づきが促され则认为している。

不適応スタイル			適応スタイル		
注意	認知・思考	自己	注意	認知・思考	自己
経験しているとき、 特に注意を払っているときか？	経験しているとき、 認知の歪みを感じるときか？	経験しているとき、 認知の歪みを感じるときか？	経験しているとき、 特に注意を払っているときか？	経験しているとき、 認知の歪みを感じるときか？	経験しているとき、 認知の歪みを感じるときか？
感情	行動	感情・価値	感情	行動	感情・価値
経験しているとき、 どんな感情を感じるときか？	経験しているとき、 どんな行動をしようとするときか？	経験しているとき、 どんな価値を感じるときか？	経験しているとき、 どんな感情を感じるときか？	経験しているとき、 どんな行動をしようとするときか？	経験しているとき、 どんな価値を感じるときか？
生物学的レベル （本能、感情、思考）	生物学的レベル （本能、感情、思考）	社会的レベル （文化、価値観、信念）	生物学的レベル （本能、感情、思考）	生物学的レベル （本能、感情、思考）	社会的レベル （文化、価値観、信念）
経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？	経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？	経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？	経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？	経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？	経験しているとき、 何れも生物学的レベルの反応は あるときか？

図1 EEMM グリッド

(4) 集団プログラム内容

- ・1日目：支援員が、EEMMグリッドに関して参加者に説明した。そのうえで、困っている時を不適応側、安定している時を適応側と参加者に説明し、それぞれの事例から書き分けの体験を実施した。どのような内容が記載できるか考える場面では、参加者同士のやり取りも発生した。
- ・2日目：参加者の適応側のEEMMグリッドを作成した。参加者は各項目を順番に記載し、可能な範囲で記載内容を口頭で回答した。回答内容は、参加者全員が聞いている状況であり、他の参加者の話を聞いて拍手しあう場面も見受けられた。
- ・3日目：参加者の不適応側のEEMMグリッドを、2日目と同様の条件で作成した。他の参加者から出た回答を参考に、自身のグリッドに加筆修正する場面も見受けられた。

(5) 効果測定

効果指標として以下2つの評価尺度を使用した。指標は、参加者自身が集団プログラム開始前と終了後に回答した。

・MPFI-24（多次元心理的柔軟性インベントリー短縮版）：心理的柔軟性と心理的非柔軟性を評価する尺度である。心理的柔軟性および心理的非柔軟性は、それぞれ6個の下位尺度から構成されている。

・BDI-II（日本語版ベック抑うつ尺度）：抑うつ度を評価する尺度である。

・参加者の変化：参加者の感想と支援員から見た参加者の様子をヒアリングした。

4 結果

(1) 効果測定

参加者7名中3名が全日程に参加し、集団プログラムを完遂した（残り4名は就職活動等の理由で全日程に参加できなかった）。以下、全日程に参加した3名の結果を示す。

心理的柔軟性（MPFI）と抑うつ度（BDI）について、集団プログラム開始前、終了後の変化を比較した。その結果、3名中2名（参加者A・C）において、集団プログラム終了後に心理的柔軟性の向上、ならびに抑うつ度の低下が確認された（表1）。同様の2名の心理的柔軟性の下位尺度を確認すると、6個中3個（脱フュージョン、コミットされた行為、価値）にて向上があった。一方で、1名（参加者C）については、心理的柔軟性および抑うつ度に明確な変化は見られなかった。

表1 効果検証 結果

		MPFI		BDI
		心理的柔軟性	心理的非柔軟性	抑うつ度
参加者A	開始前	3.25	3.00	9
	終了後	5.00 ↑	2.92 ↓	0 ↓
参加者B	開始前	3.33	3.25	31
	終了後	3.17 ↓	3.00 ↓	32 ↑
参加者C	開始前	2.50	4.33	30
	終了後	3.17 ↑	3.08 ↓	19 ↓

【矢印】↑：増加、↓：減少

【MPFI】1.00点以上の変化を**太字**とした。

【BDI】0～13点：正常範囲、14～19点：軽度のうつ状態、

20～28点：中等度のうつ状態、29～63点：重度のうつ状態³⁾

(2) 参加者の感想

最終日終了後、参加者に対して支援員が個別にヒアリングを行った。その結果、「自分の考えを伝える練習になる」「事例検討のみの参加であっても、自分とは異なる視点や考え方に気づくことができた」といった感想が得られた。

(3) 支援員から見た参加者の変化

支援員から、参加者が他の参加者の意見を参考にしている様子や、自身の注意の向き先を意識しながら状態を整理する様子が確認されたとの報告があった。

5 考察

結果から、EEMMグリッドを用いた集団プログラムの全日程に参加した3名中2名において、参加前に比べて、参加後に心理的柔軟性の向上や抑うつ傾向の低下が見られた。この結果から、集団プログラムへの参加は、参加者自身の体験や内的状態を整理し、言語化・共有する過程を通して、価値の明確化や自己受容、脱フュージョンに影響した可能性がある。また参加者の感想からは、自身と他者で視点が異なるという気づきも見受けられた。一方で、1名においては、心理的柔軟性および抑うつ度に明確な改善は認められなかった。これより、集団プログラムは、自己理解や他者視点の取得を促進する介入となり得るが、参加者の状態や参加状況、課題の性質によって、効果が異なる可能性が示唆された。

6 今後の展望

今後は、参加継続を支援し参加者を増やすとともに、対照群の設定やフォローアップ測定によりプログラムの効果およびその維持を検証する必要がある。さらに、EEMMグリッドの質的分析を通して、有効性および作用機序を明らかにしていくことが課題である。

【参考文献】

- 1) Hofmann, S. G., Hayes, S. C., & Lorscheid, D. N. 「Learning process-based therapy: A skills training manual for targeting the core processes of psychological change in clinical practice」 New Harbinger Publications. (2021)
- 2) 豊崎美樹、勿田文記「PBT(プロセスベースセラピー)に基づくアセスメントとマインドフルネストレーニングの効果」 職業リハビリテーション研究・実践発表会発表論文集(2023)
- 3) Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. 「BDI-II, Beck Depression Inventory: Manual」 The Psychological Corporation. (1996)

「食」の職人育成と地域連携による職域拡大の実践 ～業務の細分化と専門性習得がもたらす、生産性向上と就労移行への道～

○佐藤 香菜子（合同会社 AICO 就労支援センターあいこ 就労選択支援員）

○佐藤 幸治（合同会社 AICO 代表社員・株式会社 AICO 代表取締役）

1 はじめに

就労継続支援における工賃の向上は喫緊の課題である。しかし、訓練の質を規定する要因は支援技術のみではない。少量の作業経験では専門的な技能は立ち上がらず、実運用がもつ負荷と量を施設内で再現することは難しい。技能は反復の量と規律により積み上がるが、その反復量は支援技術では調達できない。

合同会社 AICO（以下「AICO」という。）は、飲食事業を軸とした職域開発を6年間にわたり進めてきた。本稿では、商品開発が工程の細分化を通じて参加層の拡大をもたらした過程を、総勘定元帳の全件集計及び工賃実績により報告する。

2 事業所及び事業の概要

AICO は、就労継続支援 A 型・B 型、就労移行支援、就労定着支援、就労選択支援及び自立訓練からなる多機能型事業所を運営し、利用者は 100 名程度である。株式会社 AICO はレストラン「Ristorante AICOxCO」及び食品工場を運営する。両法人の拠点は 5 か所があり、最も離れた拠点間でも約 12km の範囲にある。

飲食部門の就労の場はレストランのほか、カウンター越しに接客する食堂、沖縄そば店のバックヤード、食品工場等の複数の現場がある。B 型は 1 時間から、A 型は 4 時間から 8 時間の範囲で、本人が働き方を選択することができる。

3 実践の経過

(1) 第 1 期 反復量の確保

レストランはビュッフェ 1 人 500 円で開業した。1 日の客数は 300 人から 400 人、売上は 1 日約 15 万円、原価率は 85% であった。低い利益率は経営上の失敗ではなく、実運用下の反復機会を市場から調達するための投資と位置づけた。

結果として、毎日 50 人前から 100 人前を時間内に提供する現場が日次で成立し、少数の利用者が調理技能を獲得した。一方、粗利は 1 日約 23,000 円にとどまり、物価の高騰、人件費の上昇及び感染症の流行が重なった。

(2) 第 2 期 商品開発と工程の細分化

ビュッフェにメイン料理の選択を加え、客単価を 500 円から 2,000～3,500 円へ引き上げた。原価率は 38% から 40%

へ低下し、客数は減少したが、店内売上は 1 日 15 万円を維持し、オードブル及び宴会を含めると 1 日約 25 万円となった（表 1）。

表 1 第 1 期と第 2 期の比較

項目	第 1 期	第 2 期
客単価	500 円	2,000～3,500 円
原価率	85%	38～40%
客数	300～400 人／日	減少
店内売上	15 万円／日	15 万円／日
総売上	15 万円／日	約 25 万円／日
粗利（概算）	約 23,000 円／日	約 15 万円／日

現行の料金は、基本 1,950 円（60 分）に、メイン料理 1 品の選択（100 円から 950 円）を加える構成である。メインは 6 種類を同時に仕込むため、選択肢の数がそのまま並行する工程の数となる。

あわせて商品構成を組み替えた。特注弁当、サンドイッチ、惣菜、オードブル、寿司、おせち及び製菓へと商品が高度化するに伴い、仕込、盛付、包装、計量、ラベル貼付、飾り切り、時間管理及び生地成形といった工程が新たに生じた。商品開発は職域を量的に広げたのではなく、職域を細分化したという点に特徴がある。

(3) 第 3 期 計画生産への移行

弁当は 1 日 3,000 個まで、ケータリングは 750 人分の実績を有する。当日の来客数ではなく納期から逆算して工程を分解できるため、必要な人数と作業内容を計画配置できる。客数の減少により空いた店内の生産能力が、製造の場へ転用された。

4 結果

(1) 従事者構成の変化

従来は、作業能力の高い少数の利用者に業務が集中する構造であった。工程の細分化により、作業速度が緩やかな者や限定的な単調作業を担う者を含む多様な利用者が、同一の現場で就労するようになった。

特筆すべきは、作業分解を担ったのが支援員ではなく現場の職人であった点である。共同作業の反復により障害特性への理解が職人の側に蓄積し、支援員が介在しなくとも職域が生成される構造が形成された。

(2) 事業収益の構成変化

2019年9月から2026年6月までの総勘定元帳1,073件を全件集計した。施設外就労による収益は、感染症流行下で底となった2020年度の164万円から、2025年度は1,338万円へと8.2倍に増加した。

その内訳をみると、飲食・食品分野の占める割合は2021年度0.9%から2025年度70.6%へ上昇した(図1)。2020年度に飲食が消失したのは、当時の飲食分野が1社への依存であったことによる。取引先は2社から8社へ分散し、最大取引先の占める割合は86.4%から27.7%へ低下した。工程の細分化により多様な利用者が就労できるようになったことが、複数の取引先への同時対応を可能にした。

(3) 工賃及び生産活動収支

令和7年度のB型平均工賃月額、2事業所でそれぞれ40,719円及び39,584円であり、全国平均24,141円の約1.7倍である。

A型の生産活動収入から経費を除いた額は、令和5年度17,115千円、令和6年度24,570千円、令和7年度31,489千円と、2年で1.8倍に増加した。同期間に賃金総額も1.9倍となったが、賃金総額に対する比率は140%を上回った。

5 考察

(1) 反復量が訓練の質の上限を規定すること

支援技術の設計に先立ち、需要の設計が必要である。訓練機会の量は市場からしか調達できず、経営側による受注の獲得が訓練の前提条件となる。

(2) 業務量の不足がもたらす困難

業務量が不足する現場では、利用者の注意が作業ではなく自己に向かいやすい。対人面に困難を有する利用者が繁忙時にかえって安定して就労できた事例は、業務量の確保が配慮の欠如を意味しないことを示す。

(3) 選択可能性が量的設計を成立させること

一方で、高い負荷が有害に作用する利用者も存在する。負荷、時間及び対人接触の程度が異なる複数の現場を保持し、本人が働き方を選択できる構造があつてはじめて、業務量を確保する運営は成立する。体調の変動に対し、離職ではなく現場の異動により就労を継続できる点は、多業態であることの利点である。

6 今後の展望

今後は食品工場の常時運用を中心に据え、地域のスーパー、ケータリング事業者及びホテル等と連動して、大量受注への対応と生産性の向上を図る。それは同時に、利用者が専門的な技術を習得し、一般企業へ就職していく道でもある。

令和8年4月からは就労選択支援を開始し、就労アセスメントツールを活用している。国の標準様式に加え、衛生管理、食材の管理、加熱、計量、盛付、接客等からなる飲食版の項目を独自に作成し、専門性の伸びを測れるようにした。また本人評価と支援者評価を並べて見立ての差を可視化し、文言を3段階の平易さに切り替え、本人が自分自身で考えて答えられるよう設計した。

ここで二つの問いを提起したい。第一に、アセスメントの実施は、就労選択支援の対象者に限らずすべての就労者に有効ではないか。長く就労する者ほど、本人の認識を確かめる機会は減少する。第二に、専門性を測る仕組みは、飲食に限らずどの分野でも作成できるのではないか。工程を分解でき、熟練者が組織内におり、反復の機会がある現場であれば可能と考える。

7 おわりに

本実践には限界がある。低い利益率の期間を支える体力と、転換を判断する基準が必要であり、無条件に推奨できる方法ではない。また、利用者の技能向上について、客観的な指標の整備は途上である。

職域を刻み続けることが、そのまま就労の選択肢を増やすことになる。今後も指標の整備と販路の拡大を図りたい。

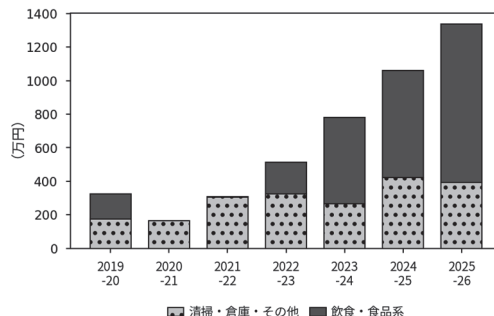


図1 施設外就労における業種別内訳の推移

【連絡先】

佐藤香菜子
合同会社 AICO 就労支援センターあいこ
e-mail : aico.shien.kana@gmail.com

就労移行からIT系在宅就労への支援事例

○金井 優紀（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター 生活支援員 社会福祉士）
○瀧澤 文子（株式会社総合キャリアトラスト SAKURA杉並センター サービス管理責任者
公認心理師 精神保健福祉士）

1 はじめに

従来より、精神障害者の就労継続を阻む要因として、障害特性に起因する通勤負担や、一般的な就労形態への適応の難しさが指摘されてきた。コロナ禍以降、テレワークの普及により、精神障害者や通勤が困難な者にとって働き方の選択肢は広がりつつある。障害者雇用において、テレワーク求人は2020年10月と比較して約3.2倍、応募者数は約1.9倍¹⁾に増加している。また、現在の勤務先においてテレワークの経験がある者は、精神障害者で39.0%、発達障害者で44.7%²⁾と報告されている。

SAKURA杉並センターでは、2022年より在宅支援を導入し、テレワークを見据えた就労支援を実施しており、在宅支援を提供する中で、従来の通勤を前提とした支援とは異なる視点や方法が必要であることを実感している。

そこで本報告では、当センターから在宅による一般就労に至った精神障害者2事例について、支援経過および就職後の本人・企業へのインタビューを通して、在宅就労に必要な就労準備性と効果的な支援について検討する。

2 在宅訓練を経て就職したAさんの事例

(1) 経歴

対象者Aさんは、大学在学中にうつ病を発症、その後一般企業に就職し事務職に従事していたが、病気の再発により退職した。退職後は約2年間療養生活を送っていた。前職では、電車通勤や業務過多、職場における対人関係に負担を感じており、症状の悪化に伴い自宅から出ることが困難となり退職に至っている。

(2) 訓練期

2024年6月にSAKURA杉並センターの利用を開始。当初のニーズは、生活リズムを整えること、自身に合った仕事や職場環境を見つけることであり、利用開始時は在宅勤務を第一希望としていたわけではなかった。当初は週3日・午後のみ通所であった。Aさんは、朝の貧血やめまいによる遅刻・欠席や、電話連絡への心理的負担がみられた。そこで、定期的な面談を実施するとともに、連絡方法についても検討を行った。

訓練では、業務量や作業ペースを振り返り、必要に応じて通院に同行し主治医と情報共有を行った。主治医からは業務内容が明確で、支援者がいるような職場で短時間勤務から開始できる環境が望ましいとの助言を受け、企業選定

に反映した。就職準備段階で行った企業での委託訓練では業務遂行能力や作業精度は高く評価された一方、業務ペースの調整が課題として挙げられた。委託訓練終了後の振り返りでは、通勤の時間や精神的な負担もあったことから、今後は在宅勤務での就労を目指し、相談のうえ週2日通所・週3日在宅の在宅訓練を導入した。チャットやメールによる報連相や体調に応じた業務ペースの調整など、在宅訓練を行った結果、「通所か欠席かの二択ではなく、在宅という選択肢があることで安心感があった」「周囲を気にせず自分のペースで取り組めた」と振り返っていた。

(3) 就職活動

2026年1月より本格的に就職活動を開始し、完全在宅での2社の企業実習と選考を経て、2026年4月には、より業務内容がマッチしていた株式会社総合キャリアトラストCVT事業部の完全在宅の事務職へ就職した。就職時には「在宅訓練は体調に合わせて継続できる点や、在宅勤務での働き方を実践的に経験できた点が良かった」とのこと。

(4) 就労後

ア 現在の勤務状況

現在は週5日10:00～16:00勤務。今後段階的に17:00まで勤務時間を延長予定。Aさんはノーコードツールを用いた名刺入力と、法人番号の入力業務を担当。

イ 就職後の振り返り

就職後のインタビューでは、在宅勤務では対面以上にチャットを中心としたコミュニケーションが重要であると振り返った。具体的には、返信を早めに行うことやリアクションだけでも返すこと、自己判断せず前提を確認することが円滑な業務遂行に必要と感じている。また、就職前にメールやチャットでの報連相やMicrosoft365、Google WorkspaceなどのPCツールを学んだことは業務に役立っていた。一方、より実践的なオンラインコミュニケーションについては、就職前から訓練を重ねておくことで、さらに円滑な職場適応に繋がったと振り返っていた。

企業担当者へのインタビューでは、SAKURAの通所で身につけたビジネスマナーや企業の規則を遵守する姿勢が高く評価された。一方で、今後は在宅勤務において自ら業務にメリハリをつけて取り組む力を身につけてほしいとの意見が聞かれた。また、新たな業務を担当する機会が増えることを見据え、業務マニュアルの作成にも関わりながら、職場とともに仕事を作り上げていくことが期待されていた。

3 通所のみの訓練を経て就職したBさんの事例

(1) 経歴

対象者Bさんは、19歳の時に統合失調症を発症し、B型事業所を経て、障害者雇用で清掃業務に従事していた。しかし、業務内容が自身に合わないと感じ退職に至った。

(2) 訓練期

2024年8月よりSAKURA杉並センターの利用を開始。事務職を目指し、訓練を開始した。当初は週3日午後から通所を開始し、過敏性腸症候群による体調を考慮しながら徐々に通所日数を増やした。

当初の課題は利用者同士のコミュニケーションであったが、日々の挨拶やグループワーク（課外活動・会話のキャッチボール）を通して関係性を築き、不安は軽減した。

業務場面では報連相に課題があり、質問や相談をためらう様子がみられ、タイミングや判断にも課題があった。そこで、ビジネスマナー研修で基本を学び、本人からは「相談するタイミングや基準が明確になった」との振り返りが得られた。また、企業実習では、確認が必要な場面で質問ができないことが課題として明らかになったため、振り返りとセンターの実践業務を通して繰り返し練習した。

(3) 就職活動

2025年11月頃から本格的に就職活動を開始した。企業見学を重ねる中で、事務職としての業務内容や企業理念に共感し、実習および採用選考を経て、当社のジョブサポーターが常駐している株式会社LIXILへ就職した。就職先は在宅勤務を基本とする勤務形態であったが、オンラインで業務を行う働き方にも魅力を感じ、「新しい働き方に挑戦してみたい」という思いから就職を希望した。

(4) 就労後

ア 現在の勤務状況

現在は週5日10:00～16:00の勤務で週に1回通勤、週4日在宅勤務。Bさんは受注メールを会社のシステムに登録する入力作業を担当。

イ 就職後の振り返り

就職後、Bさんは「在宅勤務は想像していたよりもギャップが少なく、大変さは感じなかった。自分に合っていた。」と振り返った。自宅環境を整え、家族の協力を得ながら勤務を開始。チャットによる相談が中心で、「思った時にすぐ質問できる」「対面より相談しやすい」とのこと。また、在宅勤務により食事管理がしやすくなり、過敏性腸症候群による負担も軽減され、安定した就労につながっている。センターで学んだTeamsやZoomなどのツールは業務に役立った一方、通所訓練では学ぶことの少なかった社内メールの機会が多く、ビジネスメールの実践的な訓練の必要性を感じた。週1回の出社はチームとのつながりを感じられる機会となり、在宅と出社を組み合わせた

働き方が自身に適していると振り返っていた。

企業担当者へのインタビューでは、Bさんはマニュアルを確認しながら正確に業務を遂行している点や、在宅勤務で重要となる自ら状況を発信し、適切なタイミングで報連相ができていた点が高く評価された。また、在宅就労を目指す人には、実際に対面していないからこそ、自らの状況を発信する力を就労移行支援の段階から訓練しておくことが望ましいとの意見が聞かれた。

今後は、入社後も主体的に専門的な業務スキルを学び続ける姿勢を期待しているとのことであった。

4 さいごに

今回の2事例では、通所訓練と在宅訓練の双方を経験して就職したAさんと、通所訓練のみを経て就職したBさんの事例を検討した。2事例に共通して在宅就労につながった要因として、基本的なPCスキルの習得・コミュニケーションスキルの向上の2点が考えられる。

1点目のPCスキルについては、どちらの企業の担当者へのインタビューにおいても、基本的なPCスキルの必要性が挙げられた。A・Bさんともに、WordやExcelの研修に加え、TeamsやGoogleソフト等を活用した訓練に取り組んだことで、就職後も業務で使用するツールへ円滑に適応することができたとのこと。

2点目のコミュニケーションスキルについては、通所の中で報連相の強化を行ったことで、就職後もスムーズなやり取りができたとのこと。さらに、Aさんは在宅訓練を経験したことで、チャットやオンライン会議を活用した報連相の方法を実践的に身につけることができていた。

以上より、在宅就労に必要な基本的なPCスキルやコミュニケーションスキルは通所の訓練の中で習得されているが、在宅特有のコミュニケーションに関しては、在宅訓練での経験が活かされていることが分かった。

今回の事例を通じて、在宅就労において、より本人の特性をベースにしたマッチングや在宅就労を見据えた支援を行っていくことの大切さを実感した。今後、障害者の在宅就労が増えていくと予測される中で通所での基本的なPC訓練・実践的な報連相の訓練の提供だけでなく、オンライン環境を想定した実践的なコミュニケーションを行う訓練も今後更に充実させていきたいと考えている。

【参考文献】

- 1) パーソルキャリア『リモートワーク・テレワーク継続宣言！いまこそ働き方改革を進める先進的企業の求人特集』（2022）
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター『調査研究報告書 No.171 テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査』（2023）

職業訓練機関と企業との対話を通じた障害者就労支援の課題と展望

－特例子会社との協働研修の実践報告－

○大場 麗（職業能力開発総合大学校 助教）
原 圭吾（職業能力開発総合大学校）
炭田 幸司（大東コーポレートサービス株式会社）
戸崎 志穂（大東コーポレートサービス株式会社）

1 はじめに

本発表では、職業能力開発総合大学校が実施した職業訓練指導員研修「企業から学ぶ精神・発達障害理解と実践的支援」の設計趣旨と、研修を通して得られた知見について報告する。

職業能力開発総合大学校は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する職業訓練指導員の養成機関であり、基幹業務の一つとして職業訓練指導員有資格者を対象とした研修を実施している。この職業訓練指導員研修では、人材育成計画の立案や、運営上の課題解決、指導力や技能・技術の向上など、職業訓練指導員に求められる専門性の向上を目的とした研修が展開されている¹⁾。

本発表で報告する職業訓練指導員研修では、精神障害や発達障害のある訓練受講者について、訓練から就労への移行過程における支援課題を取り上げた。障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書²⁾では、訓練受講者と企業のニーズを踏まえた訓練科目・訓練方法の見直しや、訓練修了後の円滑な就職への移行および定着に向けた関係機関との連携の在り方が課題として挙げられている。このことから、就職先企業の視点を踏まえながら、訓練から就労への接続の在り方を検討することが求められる。以上の背景から、公共職業能力開発施設の職業訓練指導員を対象として、障害者雇用の実績を有する企業との協働研修を企画した。

本研修では、特例子会社である大東コーポレートサービス株式会社に協力を得た。同社ITフロンティア事業部RPA開発課には、精神障害・発達障害のある社員が多く在籍し、RPA開発業務に従事している。本研修では、同社が有する障害者雇用の実践知と、職業訓練指導員が有する職業訓練の実践知を持ち寄り、座談会形式での意見交換を通じて、職業訓練と就労現場の視点の違いや、訓練から就労への接続における連携のあり方を検討した。

2 研修の設計

本研修は2日間の日程で構成され、1日目は職業能力開発総合大学校で（1）事例検討による課題の整理を行い、2日目は大東コーポレートサービス株式会社で（2）企業見学と座談会を実施した（図1）。研修参加者は3名で、

担当訓練の種別は、高度職業訓練（職業能力開発大学校）1名、普通職業訓練（職業能力開発促進センター）1名、障害者職業訓練1名であった。（1）の事例検討では、職業訓練において対応に苦慮した事例について、訓練での様子や就職支援での対応を発表してもらい、ディスカッションを通して課題を整理した。（2）の企業見学と座談会では、実際の就労現場を見学した後に、同社ITフロンティア事業部RPA開発課の担当者2名と雇用推進室の担当者1名を交え、座談会を実施した。

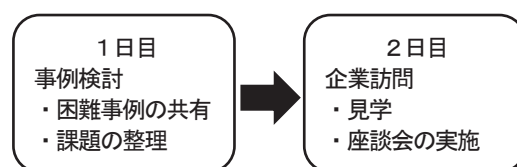


図1 研修の設計

3 研修を通して見えた課題

(1) 事例検討による課題の整理

1日目に実施した事例検討では、参加者が担当する訓練現場における支援上の課題を共有した。整理された主な内容を表1に示す。

表1 職業訓練における課題

A. 一般の職業訓練の場合	
①気にかけていた訓練受講者が就職はできても早期に離職してしまう場合がある	・就職活動はテンプレートを練習すればクリアできる ・実際の職場で臨機応変に対応することが難しい ・技術力はあるがコミュニケーション能力に困難さがある
②障害を前提に支援を組み立てられるわけではないケースが多い	・障害を開示せずに訓練受講や就労を希望する人もいる ・本人や保護者に同意が取りづらく外部機関との連携が困難
B. 障害者職業訓練の場合	
①訓練は乗り越えられるが働き始めると難しい場合がある	・勤怠の不安定さ、モチベーションの低下
②就職先企業との連携が難しい場合がある	・管理職は理解していても現場は必ずしもそうではない ・修了生の就職先に出向いても面談の時間を設けてもらうことが難しい

一般の職業訓練では、技術力はあっても早期に離職してしまうケースや、外部の支援機関との連携の難しさが課題として挙げられた。障害者職業訓練では、訓練場面での適応が必ずしも職場定着に結びつかないことや、就職先企業との連携の難しさが共有された。

(2) 座談会での意見交換

2 日目に実施した座談会での意見交換について、主な内容を表 2 に示す。

表 2 座談会での意見交換の内容

①研修協力企業が重視する人材像
会社のルールに従って働けること ・自分のやり方にこだわり、他のやり方や指示を受け入れることが難しい場合は、チームで働く上で課題となる 不明点があるときに「アラート」が出せること ・実習の際に不明点を含んだ課題を用意して確認する
②就労の長期継続に必要な基盤
職業準備性を整えること ・職業準備性の基盤となる生活リズム、健康管理については、社会資源も活用しながら支える必要がある
③研修協力企業から見た連携における課題
職業準備性をいかに把握するか ・職業訓練から直接採用する場合は、生活リズム、健康管理の状況が見えにくい →障害福祉サービスとの連携が必要
④連携に関する課題へのアプローチ
一般の職業訓練での連携の課題（表 1 の A-②） ・まずは医療や福祉サービスの情報提供から始める ・施設内の専門職を活用する 障害者職業訓練での連携での課題（表 1 の B-②） ・面談は離職を防ぐメリットがあることを就職先企業に理解してもらう
⑤職業訓練での活用の観点
職場で通用する能力の育成 ・こだわりがあっても他者の意見や指示を少しずつ受け入れる練習をする ・アラートを出す、指示を聞く訓練の導入

座談会では、研修協力企業の視点として、会社のルールに従って働けるか、不明点がある際に確認できるかが重視され、業務スキルの高さだけでは十分ではないことが共有された。この点を踏まえ、技能習得を中心に展開される職業訓練においても、自分のやり方とは異なるルールや指示を受け入れる練習や、不明点がある際にアラートを出す訓練を取り入れるという視点が得られた。また、安定的な就労のためには、職業準備性が重視されており、上位の要素は職場内でも支援しやすい一方で、基盤となる生活リズムや健康管理については、就労支援機関等との連携が必要になることが共有された（図 2）。

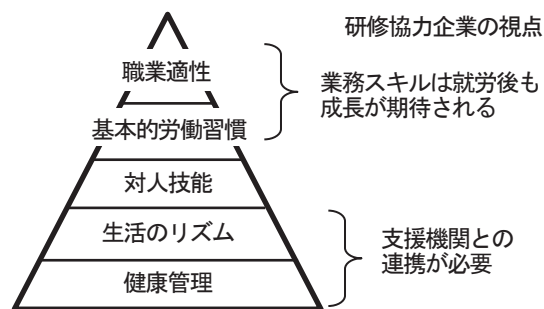


図 2 職業準備性ピラミッドと研修協力企業の視点

（注）職業準備性ピラミッドについては、職業訓練実践マニュアル（精神障害者編Ⅱ）³⁾を参考に作成した。

さらに、職業訓練から直接採用する場合は、職業準備性の基盤となる生活リズムや健康管理の状況が見えにくい可能性があることが指摘された。また、本人が特性や課題を理解し、困ったときの対処法や必要な配慮事項も整理した上で、就職につなげることが望ましいという意見も示された。職業訓練においても、訓練受講者の生活リズムや健康管理の状況に配慮しながら就労につなげること、訓練機関のみで対応が難しい場合には、障害福祉サービス等の関係機関との連携が必要であることが共有された。職業訓練における連携の難しさについては、訓練受講者への支援機関に関する情報提供や、就職先企業への定着支援の必要性の説明から取り組むことが、一つの方法として挙げられた。

4 まとめ

本研修では、職業訓練現場が抱える訓練から就労への移行過程における支援課題について、協力企業との対話を通じて捉え直す試みを行った。職業訓練では、働くためのスキルを習得し、訓練受講者の就労可能性を広げることが重視される。一方、就労現場では、会社のルールや求められる役割に応じて、自らのスキルを調整しながら発揮することが重視されるという違いが見出された。今後は、就労現場で求められる能力や必要な配慮を把握し、職業訓練での支援や関係機関との連携に反映する機会を、職業訓練指導員研修の中で継続的に設けることを検討している。

【参考文献】

- 1) 職業能力開発総合大学校（2026）. 令和 8 年度職業訓練指導員研修. 職業能力開発総合大学校.
https://www.uitec.jeed.go.jp/training/pu_instructorR8.html
（取得日：2026 年 7 月 8 日）
- 2) 障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会（2025）. 職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について——障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書. 厚生労働省.
- 3) 職業訓練実践マニュアル（精神障害者編Ⅱ）作成検討委員会（2014）. 職業訓練実践マニュアル 精神障害者編Ⅱ——企業との協力による職業訓練等. 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.