

就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイント

～職リハにおけるSDM（Shared Decision Making）～

○柳 恵太（国立職業リハビリテーションセンター 職業指導部職業評価課 障害者職業カウンセラー）
成田 賢司（国立職業リハビリテーションセンター 職業訓練部技法普及課）

1 はじめに・目的

就労選択支援（就労アセスメント〔障害者との協同による就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理〕の手法を活用して、障害者の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するサービス）が令和7年10月から施行される予定である。職業訓練は一般就労に繋げる選択肢のひとつであるが、就労選択支援は就労系障害福祉サービスの適切な利用や、一般就労に向けた職業訓練以外の支援機関の活用が期待されている。本稿では、就労選択支援を実践する上で参考にできるSDM（Shared Decision Making）の考え方を踏まえ、国立職業リハビリテーションセンターや、就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイントについて情報提供し、選択の一助とする。

2 SDM（Shared Decision Making）について

(1) SDMとは

SDMは共同意思決定等と訳され、当事者と治療者の双方によるコミュニケーションを用いた意思決定・合意形成の手法である。これまで、治療者の指示に従うパターンリズムから、治療者が説明する情報に対して当事者が同意するインフォームド・コンセントに変化してきたが、インフォームド・コンセントは「治療者の定型的な説明と当事者からの同意の取得によって、訴訟回避のための証拠書類を残す作業になりかねない」との指摘がある。

SDMは当事者と治療者が積極的に意見を述べ、情報やノウハウを交換・共有し、当事者の想いや希望に沿って、相互で支援方針を決めるプロセスを重視しており、特に不確実性の高い状況に対して、多様性を尊重しながら向き合う場面で意義を持つ手法である。

(2) 就労選択支援におけるSDMの有用性

就労選択支援創設の背景には、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者や支援者が十分に把握できておらず、就労継続支援A型・B型の利用が始まると固定されてしまいやすく、障害者の立場に立ち次のステップを促す支援者の有無によって、障害者の職業生活や人生が大きく左右される現状があった。ここにはアセスメント等の支援スキルや、就労系障害福祉サービスの報酬体系等の課題もあるが、加えて、障害者と支援者との意思決定・合意形成のあり方にも課題があるのではないかと考える。

就労選択支援に必要とされる知識・スキルとして、就労

アセスメントの手法、ツールの活用、ニーズ把握や情報共有・支援方針検討の際のコミュニケーション、雇用事例や配慮・社会資源についての情報・知識等が挙げられている¹⁾。SDMでは当事者や支援者が提供する情報がある程度整理され、ディシジョンエイドという意思決定支援ツールが作成・活用され、情報共有・意思決定のプロセスがステップ化される等、共通点が多い。就労選択支援を実践するうえでSDMの手法は有用であるとともに、選択される側の支援機関には正しい情報提供が求められると考える。

3 障害者の職業訓練について

(1) 現状と課題

障害者の職業訓練は、①国や都道府県が設置した障害者能力開発校（全19校：国立13校〔うち機構営2校〕、都道府県立6校）、②一般の職業能力開発校での障害者対象訓練科、③障害者の多様なニーズに対応した委託訓練、がある。障害者の職業訓練受講者数は平成16年度の委託訓練・一般校活用事業開始により大幅に増加していたが、平成22年度をピークに減少し、令和4年度は受講者数4,637名に対して、③が56%、①が27%、②が17%となっている。

令和4年度の①全体の平均入校率（入校者数／定員数）は57.5%で低下傾向にあり、周知や関係機関との連携強化による定員充足が課題である。また、①全体の平均就職率は69.3%で、就職率の向上や就職支援の強化が課題である。

(2) 国立職業リハビリテーションセンター

国立職業リハビリテーションセンターは埼玉県所沢市にあり、昭和54年に設置され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している。職業能力開発促進法に基づく中央障害者職業能力開発校と、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく中央広域障害者職業センターの2つの機能を持ち、職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーが配置され、職業評価（入所選考）、職業訓練（6系・11科・17コース）、職業指導（就職支援、適応支援等）、その他の障害者職業訓練校への指導技法の普及等を実施している。

令和5年度の入所者数は149名（入校率82.8%）で、内訳は精神障害49名、発達障害46名、身体障害38名、高次脳機能障害8名、知的障害7名、難病1名である。就職率は82.3%である（職業訓練修了後3カ月目時点を集計）。

4 職業訓練における就労アセスメント（入所選考時）

就労アセスメントは本来様々な場面・段階で断続的に実施されるものだが、国立職業リハビリテーションセンターでは年10回の応募機会に職業評価という名称で入所選考を行っており、これも一種の就労アセスメントと言える。

令和2～4年度の入所選考（特に各訓練コースで実施する作業評価）において課題があったため、下記①～④の観点で見直しを行い、令和5年度から新たな方法・評定で入所選考を実施している。

①効率化：訓練コースの受講に必要な能力・適性が整理しきれず複数の作業課題を実施していたことを改め、訓練コースの受講に真に必要な能力・適性に対し最小限の課題を設定し、評価者・被評価者の負担を軽減することとした。

②公平性：実際の訓練で実施する作業課題が多く、経験値が作業結果に大きな差を生じさせていたことを改め、過去の経験によって作業結果が影響を受けないような課題を選定し、必要な能力・適性があれば誰もが公平に訓練コースを受講できる環境を整備することとした。

③標準化：作業課題の困難度を一切考慮することなく一定の評価基準で評定していたことを改め、作業評価の得点（粗点）を一定の統計処理により標準化した基準を用いて、作業課題の困難性を考慮した評定を行うこととした。

④必須条件の確認：訓練による技能・知識の習得可能性が教示レベルという概念で評定されており、丁寧な教示が必要なほどマイナスとなる重み付けがされていたことを改め、訓練コースの受講に必要な能力・適性とは別に、訓練による技能・知識の習得可能性を独立した評価項目として設定し、教示を含む合理的配慮に基づき「訓練指導員の指示・助言を理解して、学習したことを反映・再現できるか」等の訓練指導時の視点を踏まえ確認することとした。

令和2～4年度の合格率の平均は64.6%であったが、令和5年度の合格率は75.5%と上昇し、入所選考の見直しにより職業訓練利用の間口が広がることに繋がった。

5 就労選択支援で職業訓練を選択する際のポイント

就労選択支援で職業訓練（国立職業リハビリテーションセンター）を選択する際のポイントについて、特に他の社会資源と比較したメリットを中心に情報提供する。

(1) 専門的なスキル習得による就職やキャリアアップ

職業訓練指導員が訓練生一人一人の習熟度に合わせて個別訓練を実施し、専門的なスキルを習得させ、就職に繋げる。職業訓練を受講しなくても就職自体は可能であるが、職業訓練受講により専門的なスキルを活かした職種や求人にかき、就職後や転職後のキャリアアップを図れる。

(2) 企業との連携を活かした就職支援

民間企業での障害者の法定雇用率が段階的に引き上がり

（令和6年4月～2.5%、令和8年7月～2.7%）、企業では障害者の人材確保が課題である。当センターには多様な障害者が常時100名以上在籍しており、令和5年度は167社が当センターを見学し、採用に向けて29社が当センターで会社説明会を開催する等、企業との連携を図っている。

(3) 職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーの協働

職業訓練指導員と障害者職業カウンセラーがそれぞれの専門性を発揮・連携しながら、職業訓練や就職支援を行っている。例えば、入所選考時の面接では両者が同席することで、定型的な質問だけに終始せず、障害特性やキャリア、就職を希望する業界の動向等を踏まえた相談を行っている。

(4) 金銭的な支援制度の充実

公共職業訓練は離職者訓練と求職者支援訓練の2種類があり、訓練期間中において前者は雇用保険（失業保険）の支給が延長され、後者は職業訓練受講手当として月額10万円が支給される。いずれも支給は一定の要件を満たす場合に限るが、金銭的な支援制度により生活面の不安を軽減し、安心して職業訓練や就職活動に臨むことができる。

6 おわりに（職リハにおけるSDM）

SDMにおいて、意思決定支援ツール（ディシジョンエイド）を単に使用したからSDMが実践されたわけではない。就労選択支援においても同様で、就労支援のためのアセスメントシートやMWSを単に使用し、ケース会議を形式的に実施したからといって良い選択ができたわけではない。大切なことは一般就労という可能性へ挑戦するなかで、障害者の価値観や希望に支援者が伴走しながらともに取り組み、時には変化に柔軟に対応していく姿勢であると考えます。

また、哲学者の國分功一郎は意思決定支援という言葉に代えて「欲望形成支援」という言葉を提案しており、曖昧で矛盾した欲望を共同で形成していくことが重要であると述べている。職業訓練のひとつのゴールは一般就労かもしれないが、職業訓練で専門的なスキルを習得するなかで「スキルを発揮したい」「配慮があればできる」と思えるようになることは欲望形成支援であり、職業能力開発の一端とも言える。これは職業訓練に限らず職業リハビリテーションにおいても同様の重要性が示唆されるだろう。

本稿では職業訓練として国立職業リハビリテーションセンターについて情報提供したが、当機構が運営する同様の施設が岡山県の吉備高原にもあるため（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）、就労選択支援においては両施設の利用・選択も是非一考願いたい。

【参考文献】

- 1) 前原和明『就労アセスメントと就労選択支援従事者に求められる研修内容について』、第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会 パネルディスカッションⅡ（2023）