

# 新たな導入訓練の実施による 効果的な職業訓練に関する取り組みについて

国立職業リハビリテーションセンター 野村 隆幸

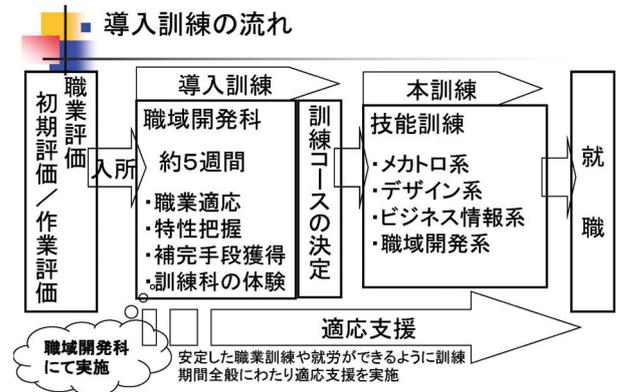
## 1.はじめに

国立職業リハビリテーションセンター(以下「職リハセンター」という。)においては、平成14年度より精神障害者及び高次脳機能障害者に対する職業訓練を実施しているが、入所段階で受講する訓練科について決定した上で、本訓練へ移行するための中間的・過渡的な訓練の場として約1カ月の導入訓練を職域開発科において設定し、その後各訓練科での技能訓練を中心とした本訓練(11カ月)を実施していた。この場合、高次脳機能障害者に対しては職域開発科における各コース選択をするための適職探索としての目的として、精神障害者に対しては入所後に徐々に適応(緩やかな訓練へのスタート)させることを目的とする導入訓練を実施していた。

しかし、入所段階で訓練生の障害受容、社会適応力の状況に見合った訓練科選択ができていたとは言えない状況にあり、訓練科決定機能を持つ導入訓練の必要性が求められていた。

また、障害者の職業能力開発施策や就労支援施策の充実が図られる中で、障害者職業能力開発校が特に重点的に取り組むべき対象者について、関係者の意識共有を図り、その積極的な受け入れと円滑な職業訓練支援を推進するための対応方針等について検討するため、平成19年度に厚生労働省において『「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の職業訓練のあり方に関する検討委員会』が開催され、同検討委員会において当面の障害種類に該当する障害者の提言がなされた。職リハセンターではこれらの提言を踏まえ、精神障害者・高次脳機能障害者、発達障害者等の「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の

積極的受け入れを図り、効果的な職業訓練技法の開発・試行等に取り組むこととしており、平成20年度の発達障害者の受け入れを契機に、精神障害者・高次脳機能障害者も含めて、一般訓練科(既存科)での受け入れ可能性をより広く確保しつつ本人の社会適応力を見極め、適性にあった職業訓練を選択することを促進するため、訓練科の適切な選択をその目的の1つとした新たな形での導入訓練を再構築し実施することとした。



## 2.導入訓練の流れ

これまで、職リハセンターにおいては技能面の習得や訓練受講上本人の適応面に課題が多く、より手厚い支援が必要な者は職域開発科において受け入れを行っていた。

職域開発科では訓練指導員と障害者職業カウンセラーとのチームティーチング方式により就労に向けて本人の能力・適性等を見定めながら個別対応での技能習得に重点を置き、職業への適応性(作業耐性・労働習慣等)を整えながら適職探索し、より実務的で具体的な職務を想定した緩やかな技能付与を実施

し、併せて適応支援（個別面接やグループワークを中心とした社会生活指導及び就労支援）を実施している。

一方、職域開発科以外の一般訓練科（既存科）では従来からの訓練職種に応じた技能訓練を中心において、訓練継続をサポートする役割として適宜適応支援を組み入れている。このため一定の配慮を行えば技能付与ができる訓練生を対象としている点が職域開発科と異なる。

これまで精神障害者・高次脳機能障害者は入所選考時の職業評価を受検する段階で職域開発科と一般訓練科（既存科）の二者択一をせざるを得なかったことから、適応面にはそれほど問題がない者でも、作業能力が低い場合は、限られた適性情報の中で職域開発科のコースを選ばざるを得ないという状況にあった。一方、職域開発科で適応課題を解決すべきことが適当と判断される者がこれを自覚できずに一般訓練科（既存科）を希望することに固執し、入所後に適応面の問題から不適応を生じ体調を崩したり、中途退所に至る者も多かった。

### 効果的に訓練を進める基本的な考え方

新しい環境に対する適応力の程度や障害が外見的には捉えにくい

- 本訓練へ移行するための中間的・過渡的な訓練の場として導入訓練を設定
- 技能習得に併せて職業への適応性の向上や就職活動等に係るサポート支援として適応支援のウエイトが重要

#### (1) 基本的な考え方

職リハセンターでは精神障害者・高次脳機能障害者、発達障害者等の「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の積極的受け入れを契機として、一般訓練科（既存科）においてもより柔軟な訓練ができる新たな訓練コースを設けるなど受け入れ環境を整備するとともに、障害者職業総合センター（千葉市美浜区）において開発されたトータルパッケージ（ワークサンプル幕張版）を活用した訓練科決定機

能を持つ新たな導入訓練の取り組みを開始した。この新たな導入訓練においては、これまでのIT訓練中心の内容からトータルパッケージを通じて障害特性を把握し、自己認識を促進することとし、個々の障害特性に応じた補完方法やストレス・疲労のセルフマネジメント等の検討、各訓練科体験の中でそれらの確認や活用を行ったり、具体的な作業への適性を確認した上で、これらの結果を踏まえた適切な訓練科の選定に結びつけるものへと変更した。

入所後、精神障害者・高次脳機能障害者、発達障害者については、職域開発科（導入訓練コース）の所属となる。導入訓練及び本訓練により1年間の職業訓練を構成し、訓練期間全般を通じて適応支援を実施している。

### 障害特性を踏まえた 職リハセンターでの職業訓練の考え方

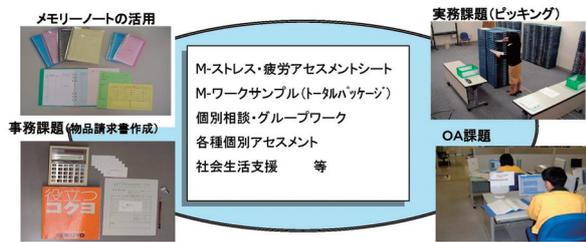
脳（精神）が疲労しやすいこと  
プレッシャーやストレスに弱い  
焦燥感や不安感を抱きやすい  
真面目でひとりで考え込む  
物事の捉え方の幅が狭いこと  
考えや気持ちを伝えるのが不得手  
自己評価のアンバランスさ

●段階的に負荷をかけていくことで、自分の疲労・ストレスをマネジメントできるようにすること。  
●職務・職場を想定した訓練場面で具体的な対処方法（補完手段・補完行動）を学び、着実な成功体験を積み重ねることで、自信の回復を図る

#### (2) 導入訓練

導入訓練ではトータルパッケージを活用しながら、職業訓練受講への適応可能性を向上させ、本訓練へのスムーズな移行を図れるよう①個々の障害特性を把握し、②自己認識を促進するとともに、③個々の障害特性に応じた補完方法やストレス・疲労のセルフマネジメント等の検討を行い、それらの活用に向けた支援策を確立すること、また、各訓練コースの体験を通して④本訓練の訓練コースを決定するシステムへと移行した。これにより本人に適切な（納得性の高い）訓練科を探索して、職業訓練（本訓練）へのスムーズな適応及び指導、支援効果の一層の向上を目指している。

## トータルパッケージ(ワークサンプル幕張版)



### 3. 導入訓練の効果

トータルパッケージを活用した導入訓練では、次のような効果が挙げられる。

#### (1) 入所者にとっての効果

##### ・適切な補完行動・補完手段の獲得

作業をより正確に早く安定して作業を行うための各自にあった補完行動・補完手段の獲得やその効果が数値的に示されるので、重要性が理解できた。

##### ・作業ペース(休憩)の体得

作業中の疲労により発生するミスが具体的に数値で示され、訓練時間の合間に定期的な休憩を取ることによりミスの軽減が数値的に示されるので、休憩の効果や重要性を実感することができた。

##### ・適切な訓練時間の体得

自己の障害特性を理解でき、フルタイムでの訓練受講が難しい場合には訓練開始時間を遅らせたり、休息日を設けるなど各自の適切な訓練時間の設定ができた。本訓練でもこのペースを維持する、あるいは計画的に訓練時間を増やすなどの方法により、就労時点において各自に最適な就労形態・週における勤務時間を体得できる。

##### ・適切な訓練コースの選定

トータルパッケージでの作業、訓練科の体験を通して、訓練内容、就労後の職務のイメージをより具体化でき適切な訓練コースを決定できた。

#### (2) 支援者にとっての効果

##### ・障害種別ではない認知障害(脳機能)へのアプ

### ローチ

従来から精神障害者・発達障害者の職場定着上の課題として、職場における人間関係(コミュニケーション)が強調されてきたが、トータルパッケージを活用したことにより、認知障害(記憶、注意、感情、思考等)への支援アプローチが、技能習得、職務遂行には有効であることが浮き彫りになった。

##### ・成功体験による自信の回復

課題の段階的設定と即時的な正の強化を行うことで、適切な再学習体験ができるとともに、自信の回復、意欲の喚起が図られる。

##### ・職員間の共通認識の形成

トータルパッケージの活用により、職員間で共通の支援ツールを活用して客観的なデータに基づき情報を共有したことで、入所者の特性や課題、支援アプローチについて共通認識が形成され、導入訓練から本訓練への移行が円滑になった。

### 4. まとめ

この新たな導入訓練においては、作業結果を客観的な形で本人にフィードバックすることにより、得意なことや苦手なことを自分なりに整理でき、自己認識の促進が図られるなどの効果も得られている。

また、障害特性等により自己の能力面・適性面と訓練レベルに関して大きなギャップがあり、当初は希望する訓練のイメージが抽象的で漠然とした状況であった者が、導入訓練を実施することによってより具体性を増し、客観的に訓練コースを決定できるようになっていることも窺える。

身体障害に比べて新しい環境に対する適応力の程度や障害状況について外見的には捉えにくい障害である精神障害・発達障害・高次脳機能障害について、この新たな導入訓練の対象としている。具体的には、これまでのIT訓練中心の内容からトータルパッケージ(ワークサンプル幕張版)を通じて障害特性を把握、段階的に負荷をかけていくことで、自分の疲労・ストレスをマネジメントできるようにすること、職務・職場を想定した訓練場面で具体的な対処方法(障害特性に応じた補完手段・補完行動)を

学び、着実な成功体験を積むことにより自信の回復を図ることは精神障害・発達障害・高次脳機能障害等の認知面の障害（記憶、注意、感情、思考等）を有する者には特に有効であり、ひいては訓練科の適切な選択や本訓練へのスムーズな移行、職業訓練においてより一層効果的な技能指導や支援面が可能となることが効果として挙げられる。

しかしながら、新たな導入訓練の運用には人的コストが従来の訓練以上に必要なこと、トータルパッケージの活用には、導入訓練段階では、活用スキルと分析スキルが、本訓練移行段階では、結果の伝達スキルと結果の解釈スキルが、本訓練場面では、応用スキルの習得が必要であり、導入訓練の担当部署のみならず、センター全体の職員のスキルレベルを維持することが課題として挙げられる。この新たな導入訓練については実施から約4年を経過している中で、導入訓練対象者の入所回数や入所者数の増加により、年間における実施期間の設定や指導体制上のマンパワーが不足し、効果的かつ効率的な導入訓練の運用方法について今後も引き続き検討していくことが必要となっている。

また、昨今の雇用情勢が厳しい中で、発達障害者等をはじめとする「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の職業訓練ニーズは以前に増して強くなっており、入所者に占める割合も毎年増加している。職リハセンターにおいても、従来に増してより柔軟な受け入れ体制の整備や個々の障害特性に応じた適切で効果的な職業訓練技法（技能指導・適応支援）の開発・試行等に取り組むことが求められており、障害者の職業能力開発施策のより一層の充実が図られるよう微力ながら努力していきたいと考えている。