

精神・発達障害の可能性がある 特別な配慮が必要な訓練生への対応研修の開発

職業能力開発総合大学校 深江 裕忠

1. はじめに

近年、障害者向けに特化していない、一般求職者向けの職業訓練コースを設置している職業能力開発施設（以降「一般校」とする）において、精神・発達障害の可能性のある特別な配慮が必要と思われる訓練生（以降「配慮訓練生」とする）への支援・対応が求められるケースが増加している。配慮訓練生の多くは精神・発達障害の診断がない、あるいは診断があっても情報をクローズにしているため、現場の職業訓練指導員（以降「指導員」とする）は難しい対応を迫られている。

そこで高齢・障害・求職者雇用支援機構（以降「機構」とする）では、平成27年3月に、一般校で活用できる支援・対応方法をまとめた「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」^[1]（以降「支援・対応ガイド」とする）を開発し、公開している。

さらに、職業能力開発総合大学校では、支援・対

応ガイドをベースとした実践的な演習を行う「一般校の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」研修シリーズ（以降「研修シリーズ」とする）を開発した。研修シリーズは「理解と接し方編」「訓練の支援と支援体制編」「就職活動の支援編」の3つで構成されている。

平成26年末に施行実施し、平成27年4月から全国の指導員を対象に実施している。平成29年3月末までの約2年間に、のべ1000人以上が受講し、満足度99.1%、活用度97.9%（回答者534名）となっている。

本稿は、研修シリーズについて職業大フォーラム等で報告した内容^{[2]-[8]}をまとめるとともに、最新の情報を報告する。

最初に研修シリーズ開発時点での一般校の状況を述べる。次に一般校の状況にマッチングするために、どのような方向性とねらいで研修を開発したのかを述べる。最後に、eラーニングを取り入れた通信活用研修を新たに開発したので、これを紹介する。

2. 一般校の状況

2.1 配慮訓練生の在籍状況

機構が運営する一般校で、学卒者むけの高度職業訓練を対象にした、配慮訓練生の在籍状況調査結果が支援・対応ガイドに掲載されている。これによると、平成25年度と平成26年度の2年間で、約11,200人の訓練生中3.0%が配慮訓練生であった。これは、定員が20~30名であることから、平均して1クラスに1~2名程度の配慮訓練生が在籍していることを示している。また、在籍する地域に偏りはなく、全国的な状況であることも示している。



図1 訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）

なお、この調査は指導員の主観的な判断によるもので、スクリーニングを利用して配慮訓練生かどうか判断したわけではない。あくまで、訓練指導をする上で、従来の指導方法で対応できるケース（例：学力が低い、反抗的な態度）とは異なる、本人を理解するのが難しく対応方法を見いだせない訓練生をカウントしている。

だが、医学的に障害に該当するかどうかは別にして、コミュニケーションや社会性の課題を抱える訓練生が一定数在籍していることは明らかである。

また、研修に参加した指導員（学卒者向けの訓練担当以外に、離職者向けの訓練担当、機構外の指導員を含む）に聞いてみると、「配慮訓練生の在籍割合は1割程度という印象を持っている」という回答が最も多く、現在ではより増加していると思われる。

2.2 配慮訓練生の診断の有無

支援・対応ガイドを開発するにあたって、50名を超える配慮訓練生について詳細な調査を行ったところ、在籍中の診断の有無は図2のようになった。

図2から、診断がある配慮訓練生は3割程度で、そのなかで障害者手帳を所持している配慮訓練生は非常に少ないことがわかる。

また、多くのケースで本人や家族が障害の可能性のあることに気がついていない。そして、図2には示されていないが、一般校からの提案で、訓練が修了した後に障害者手帳を取得したのはわずか2名だけである。

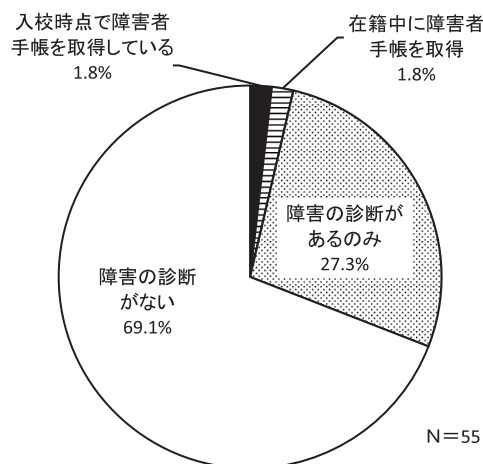


図2 配慮訓練生の在籍中の診断状況

すなわち、職業訓練の現場では、（医学的に障害に該当するかどうかは別にした訓練上の）配慮訓練生を把握するには診断の有無では不十分であり、さらに、訓練期間中に障害者手帳を取得する方向に支援するのが難しいことがわかる。

2.3 一般校で対応するときの課題

これまでに、一般校ではクラスで数名程度の配慮訓練生が在籍し、しかも配慮訓練生の7割ほどが診断がない状況ということ述べた。さらに、本人には障害の可能性の自覚がなく、指導員から見て特別な配慮が必要だと感じるケースが多い。

障害者向けの職業訓練コースは、障害の診断があることが前提となっているため、一般校とは状況が大きく違う。そのため、障害者向けの職業訓練コースで行われている手法を、一般校でそのまま使うことは難しい。

ここで、一般校ならではの配慮訓練生に対応するときの主な課題について整理する。一般校で配慮訓練生への対応を考えた際に生じる悩みには、次のようなものがある^[9]。

- 専門知識を有する職員がいないし、本人から診断に関する情報提供もない状況で、配慮訓練生として扱うことへのとまどい。
- 配慮訓練生の行動が、性格によるものなのか障害の可能性によるものなのか判断できない。
- 障害の可能性の自覚がない本人に、障害の可能性があることを、どのように伝えればよいのかわからない。
- 一般校の職業訓練は集団指導で実施されているため、障害の可能性の自覚がない本人だけを他の訓練生と違う扱いをするのが難しい状況での対応方法がわからない。
- 職場実習先や志望先企業、就職先企業に対して、どこまで情報提供をしてよいのかわからない。
- そもそも支援機関とのパイプがなく、どこに相談してよいのかわからない。

その要因を考えると、専門的知識の不足、指導員の本人に対する理解不足、適切な相談先の不在、支援のテクニックの欠如などが挙げられる。

3. 研修シリーズの開発

3.1 支援・対応ガイドと研修シリーズの基本方針

支援・対応ガイドと研修を開発するとき、一般校での状況を踏まえて、以下を基本方針とした。

- チーム体制による組織的な支援を行う。
- 事後対応ではなく、予防の観点で支援を行う。
- 本人・家族と密接に相談しながら、一緒に考えていく。
- 本人・家族が周囲の訓練生に情報をクローズすることを望んだ場合にも対応する。
- 就職ができなかった場合でも、将来に道筋をつけた形で修了を迎えられるようにする。
- 専門的な知識が必要なときは、支援機関を頼る。

ただし、これらの基本方針は、今すぐに実現可能な方針ではない。それぞれの訓練校での現状を踏まえつつ、少しずつ対応の幅を広げながら実現していくことを研修では伝えている。

また、一般校は集団指導のため本人だけを支援するのは難しい。そのうえ、本人には診断が無いケースが多いのに、専門的な情報は診断のあるケースでの個別か小集団の支援方法ばかりで、一般校にマッチングした情報が少ない。

このような一般校特有の悩みへの回答として、配慮訓練生の行動の特徴（以降「行動特性」とする）に着目し、集団指導と個別指導の場面に分けて支援を検討する方針にしている。

すなわち、集団指導のときは、周囲の訓練生（さらに本人）に気づかれない全員対象の支援を行い、本人が他の訓練生と異なる扱いになるのを回避する。一方で、周囲の訓練生の目が気にならない個別指導のときは、本人の行動特性にあわせた支援を行う。

さらに加えて、最初は手厚い支援で本人が迷わず作業できるようにし、作業が定着したら、段階的に支援を外し、最後には自立して仕事ができるように導いていく方針にしている。そのため、大きな支援ではなく、小さな支援を多数用意することを基本としている。なぜなら、小さな支援の方が本人の状況に合わせて段階的に外しやすいからである。

ところで、本人に障害の可能性を伝え、支援機関の利用を提案するのは最後の手段と位置づけている。なぜなら、本人に障害の可能性の自覚がなくても、職業訓練としてできることが、まだ残されているからである。機構の事例では、配慮訓練生にあわせたトレーニングを実施することで、障害の可能性を伝えることなく無事に就職し、仕事に定着しているケースが複数ある。

特に、一般校の指導員が、障害の可能性の自覚がない本人に対して、障害の可能性を伝えて支援機関の利用を提案するのはハードルが高すぎる。場合によっては、障害だと決めつけられたと勘違いされて大きなトラブルに発展する危険性もある。

そのため、本当に難しいケースのときだけ、十分に時間をかけて準備を整え、相当の覚悟をもって、障害の可能性を伝えて支援機関の利用を提案する方針にしている。

3.2 研修シリーズの構成とカリキュラム

開発する研修は、支援・対応ガイドを研修資料として用いることにしていたが、支援・対応ガイドの内容は多岐に渡っているため、標準的な研修時間である12時間に収めるのは不可能である。

そこで、支援・対応ガイドの内容を「理解と接し方編」「訓練の支援と支援体制編」「就職活動の支援編」の3段階に分けて、段階的に研修を受講するシリーズとした。

これは単純に支援・対応ガイドの内容をジャンルで分けたものではない。この順序で研修を受講する必要がある。なぜなら、後の研修で扱う支援は、前の研修で扱っている支援を実施していないと実現不可能なものが多いためである。

すなわち、「理解と接し方編」で習得した支援を実現できていないと、次の「訓練の支援と支援体制編」で扱っている支援を実施しても効果がない。同様に、「訓練の支援と支援体制編」で習得した支援を実現できていないと、「就職活動の支援編」で扱う支援は実施さえも不可能である。

研修を段階的に分けたことで、単発の研修では到達できないような高いレベルの内容を扱うことがで

きるようになった。また、各段階の間で、研修で学んだ内容を実際に実践する時間が確保できるので、一般校での実践状況に合わせて無理なく徐々に支援を充実していくことが可能になる。

そこで「理解と接し方編」では、支援・対応ガイドを活用して、行動特性に気づくことができるとともに、訓練現場で実際に本人や家族と接しながら実態を把握する方法を習得するカリキュラムとした。

これは、指導員が個人で実施可能な支援を中心に構成し、訓練環境や組織体制の大きな変更は不要な支援となっている。一方で、個人では限界があり、組織的な対応が必要であることを認識するカリキュラムである。

次の「訓練と支援体制編」では、訓練生活や実習の場面での支援方法を検討できるとともに、支援機関との連携を含めた組織的な支援体制を構築する方法を習得するカリキュラムとした。

これは、組織的な対応で実現可能な支援を中心に構成し、施設全体で取り組むことで個々の指導員の負担軽減と効果的な支援を実現するカリキュラムである。

最後の「就職活動の支援編」では、組織的な支援体制が構築済みの状況を前提とし、就労に向けてのロードマップ、利用できる支援機関、そして本人への支援方法を検討し、コーディネートする方法を習得するカリキュラムとした。これは、本人との強固な信頼関係の下で、組織的な対応と専門的な支援ツールの活用で就職を実現するカリキュラムである。

3.3 「理解と接し方編」の開発

この研修では、発達障害と精神障害の基礎知識を学ぶだけでなく、接し方のポイントと行動特性の把握についても演習を交えながら習得する。

特に接し方については、コミュニケーションに障害がある訓練生に対して、自分の意思を正しく伝えるために配慮した話し方をするのが大事である。

そこで、支援機関に所属しているベテランの支援者へヒアリングを行ったが、配慮した話し方について特別に学んだのではなく、経験的に習得しているという結果となった。そのため、配慮した話し方については、豆知識のようなアドバイスが数多くあるだけで、



図3 話し方問題集

効率的な訓練方法は確立してない状況であった。

そこで、配慮した話し方を整理して2つのステップで学ぶようにした。また、配慮した話し方のグループワーク演習を開発した。さらに、配慮した話し方は簡単には習得できないので、話し方問題集^{[6][7]}を開発し、復習用として配布している。

他には、疑似体験演習、行動特性を把握する演習、面談のロールプレイ演習も開発した。

3.4 「訓練の支援と支援体制編」の開発

この研修では、行動特性を考慮しながら支援方法を検討し、支援体制の構築と支援機関との連携を行うためのポイントについて、演習を交えながら習得する。

支援方法を検討するには、行動特性の強みを活用できる場面を考えたり、弱みを強みに変える場面を考えることが重要である。そこで、訓練中は課題と思われてる行動特性が、どのような場面だと強みになるのか検討するグループワーク演習を開発した。

また、一般校ではほとんどの場合、診断があっても本人・家族が周囲の訓練生へ情報をクローズすることを望む。他にも、本人・家族より先に職員が障害の可能性に気がつくということもある。このような状況の場合、周囲から目立つような支援、いわゆる特別扱いとみなされるような方法は実施できない。

そこで、授業などの集団指導の場面では、訓練生

全員を対象とした教材・訓練環境の改善による支援を行い、面談などの個別指導の場面では本人に合わせた個別の支援を行うことを検討するグループワーク演習を開発した。

また、指導員が単独で支援をするのではなく、組織的に情報を収集し支援方針を決定する支援体制を構築することが大切である。そして、支援体制構築後は、情報共有を行ったり、専門家からのアドバイスを活用できなければ意味がない。

そこで、仮想事例から、記録を作成したり、専門家からのアドバイスを活用する支援を検討するグループワーク演習を開発した。

3.5 「就職活動の支援編」の開発

支援体制を構築し、支援を実施していることで、就職活動についても効果的な支援を行うことができる。逆にいえば、支援体制もなく日常的に支援を行っていない状況では就職活動の支援方法は限られ、効果もあまり出ない。

この研修では、「訓練の支援と支援体制編」の内容を実施していることで可能となる就職活動の支援方法を、演習を交えながら習得する。

特に、就職活動の支援方法は、本人・家族が障害をオープンにするかどうかで、大きく変わる。その違いについて指導員は理解をし、本人・家族と話し合いながら方針を決定することが大切である。

そして、必要に応じて、本人・家族の同意の元で、志望先企業へ情報を提供することもある。そこで、仮想事例から、企業へ情報提供する内容を検討する演習課題を開発した。

また、履歴書指導や面接指導においても、行動特性に合わせた支援が必要になる。特に、支援機関で使われている支援ツールは有効であるが、そのままでは障害者向けであることが明記されているので利用できない。そこで、これらの支援ツールを一般校でも利用できるように検討する演習課題を開発した。

4. eラーニングを取り入れた研修の開発

研修シリーズを開始して以降、アンケートでは高

い満足度と活用度となっている。一方で、2日間の研修だと、全国的な指導員不足もあり忙しく、参加できる指導員に限られるという声もある。だが、法律上、研修期間は最低12時間と決まっている。

ちょうどその頃、職業大では、新たに通信活用研修という研修制度を立ち上げた。これは、メール等の通信の方法による個別通信研修と集合研修を組み合わせた研修である。

個別通信研修では、おおむね1ヵ月程度の期間で、職業大から送られる標準課題2間に取り組む。集合研修では、研修会場に集合して6時間の研修を受講する。研修修了要件は、個別通信研修の標準課題でC判定以上、かつ、集合研修6時間以上出席である。

そこで、「理解と接し方編」の通信活用研修版の開発に着手した。

まず、「理解と接し方編」のうち、演習部分である以下の4つを集合研修で実施することにした。

- 疑似体験演習
- 接し方演習
- 面談のロールプレイ演習
- 行動特性を把握する演習

次に、残りの座学部分を個別通信研修にすることにした。ただし、前提知識のない状態で標準課題に取り組んでも回答することができない。そこで、標準課題に取り組む前に知識を学習するためのeラーニング教材を開発した。

このeラーニング教材はDVDに収録され、標準的なPCを使ってDVDから直接動作させることができる。

一般的にeラーニング教材というとネットワーク経由でサーバー上に教材が置かれているが、研修受講者のPC環境がばらばらで、セキュリティ上インターネットに接続できない研修受講者もいることを考慮し、DVD上で動作するようにした。そのかわりサーバーを使わないので、どこまで教材を進めたのか履歴を記録したり、あるいは小テストを実施して得点を集計したりできない。

したがって、開発するeラーニング教材は、「理解と接し方編」で使っているスライドを自動的に表示しながら、説明を人工音声で喋る形式とした。また、人工音声では聞き取りにくい部分があるので、説明

部分のテキストも画面に表示することにした。

また、「理解と接し方編」のスライドをそのまま表示すると長時間の再生となってしまふ。そこで、再編成をおこない、以下の4章構成とした。各章での再生時間は、10分～30分程度である。

- 第1章 研修を始めるにあたって
- 第2章 発達障害と精神障害の基礎知識
- 第3章 組織的な取り組み
- 第4章 接し方のポイントと行動特性の気づき

このようにして、「理解と接し方編」と同等の内容の「通信で学ぶ精神・発達障害に配慮した支援と対応（理解と接し方編）」研修が平成29年2月に完成した。

これで、各自の都合にあわせて標準課題に取り組み、研修として全員が集合するのは1日（6時間）だけとなり、参加しやすくなった。

実際、3月に2コース、平成29年度に入っすぐに4コースのオーダーが入り、注目度の高い研修となっている。

5. おわりに

全国的に、一般校の指導員は、配慮訓練生への対応に苦慮している。配慮訓練生への対応は、従来の方法が通用しないばかりか、小手先の工夫だけでは対応しきれない。

そこで、配慮訓練生に対してどのような支援・対応を行うのかを紹介した支援・対応ガイドを開発し、さらに、支援・対応ガイドを活用するための研修シリーズも開発した。

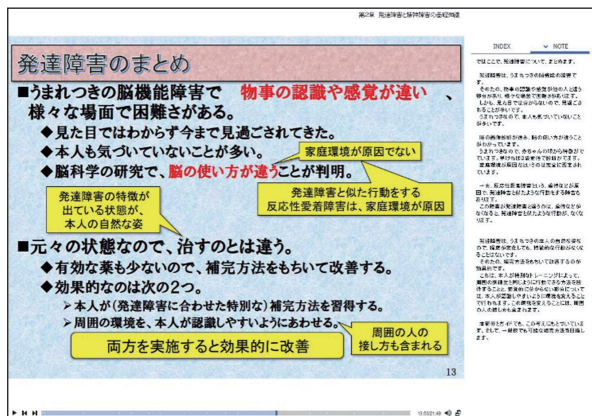


図4 eラーニング教材の画面

研修シリーズは、支援・対応ガイドの内容を段階的に3つに分けて構成されている。そして、訓練現場を想定したリアルな仮想事例を使った実践的な演習が豊富に用意されており、体験的に学習ができる。

さらに、忙しい指導員でも研修に参加しやすくなるように、「通信で学ぶ精神・発達障害に配慮した支援と対応（理解と接し方編）」を開発した。

これらの研修を活用し、配慮訓練生への対応方法が普及することを願う。

<参考文献>

- [1] 職業能力開発総合大学校基盤整備センター，“訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)”，<http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/publication/search/detail?id=1027>, 2015.
- [2] 深江, 来住, 松本, “「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」の開発とその関連研修について”, 日本職業リハビリテーション学会第43回大会プログラム・発表論文集, pp.72-73, 2015.
- [3] 深江, 来住, 松本, “「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」を用いた体系的・段階的な研修の開発”, 職業大フォーラム2015 第23回職業能力開発研究発表講演会講演論文集, pp.120-121, 2015.
- [4] 深江, 来住, 松本, “「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド(実践編)」と関連研修の開発”, 第23回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, pp.96-97, 2015.
- [5] 深江, 来住, 安房, 寺内, 松本, “精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する効果的な支援方法に関する研究～研修の開発と実践報告～”, 日本職業リハビリテーション学会 第44回京都大会 プログラム・抄録集, pp.148-149, 2016.
- [6] 深江, 来住, 安房, 寺内, “精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する効果的な支援方法に関する研究～暗黙の了解などを学ぶ問題集の開発～”, 第24回職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, pp.36-37, 2016.
- [7] 深江, 来住, 安房, 寺内, “精神・発達障害と似た行動特性の学生に対する効果的な支援方法に関する研究～配慮学生との接し方を学ぶ問題集の開発～”, 職業大フォーラム2016 第24回職業能力開発研究発表講演会講演論文集, pp.234-235, 2016.
- [8] 深江, 石原, 谷口, “職業能力開発の現場における発達障害と似た行動特性の訓練生への対応”, 第65回工学教育研究講演会, 2017.
- [9] 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.123, “訓練・学習の進捗等に配慮を要する学生に対する支援・対応に関する研究 ―ポリテクカレッジ等における取組の現状と課題―”, <http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku123.html>, 2015.