

一般校における困難性の高い訓練生への 対応力・指導力の強化について

大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校 訓練支援室 奥野 隆久

1. はじめに

大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校では、一般の離転職者を対象とした職業訓練3科目（以下「一般科目」という）と併せて、障がいのある方を対象とした職業訓練3科目（以下「障がい科目」という）を設置し、同一施設の中で日々の訓練を実施している。

大阪市内の中心部に位置し、公共の交通網が整った立地にあるため、訓練生にはとても通いやすく、府内全域より通校されている。

障がい科目として、知的・精神・発達それぞれの障がい種別ごとの科目を設置し、訓練生個々の障がい特性や就労経験、本人の希望職種などを踏まえ就職支援を実施している。

一般校の中に障がい科目を設置しているため、心理士や精神保健福祉士など専門職員を配置し、訓練生の受講の際に生じるさまざまな体調の変化や不安、困りごとなどに対応できる体制を整備し、適宜個別面談等を実施している。面談の内容により適切に担当指導員とも情報を共有し、障がいのある訓練生が安定して訓練を受講できるように環境とし、校全体としてチーム支援できる体制を構築している。

併せて、一般科目を担当する指導員からも課題のある訓練生対応への相談など専門的な視点からのアドバイスを行い、指導への助言と指導員のメンタルケアについても担ってもらっている。

近年、一般科目の訓練生の中にも入校後間もな

い頃（おおむね一週間程度）より、訓練生活という新たな環境への変化に心身の対応が追い付かず、無自覚のまま体調不良となる方や、クラスメートとの人間関係に悩みを抱えメンタル不調を生じる方、また、訓練に遅れが生じ目標としていた就職への不安が高くなる方等が散見される状況で、そうした訓練生の適切な状況の把握や訓練継続に困難性の高い場面への対応等、担当する指導員の対応力と指導力の強化が求められており、課題となっていたところである。

本府ではこれまでこうした指導員の課題への取り組みとして、平成19年度より『カウンセリング検討会』を立ち上げ、全指導員を対象に困難性の高い訓練生への対応（以下「困難事例」という）の経験を持ち寄り、専門の講師（臨床心理士でスクールカウンセラー）を招聘し、指導や対応についての検証を行うことで、今後の対応法の習得に向けた研修を進めてきたところである。

また、この他にも一般科目の指導員を対象に、障がい科目体験研修として精神・発達障がい科目の訓練に参加してもらい、障がいの理解と障がいのある訓練生の特徴と特徴に応じた対応法について知ってもらう取り組みを行ってきた。

今回、令和2年より厚生労働省の委託事業として受託した「職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受け入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業」（以下「ノウハウ普及事業」という）を活用した取り組みについて報告させていただく。

2. ノウハウ普及事業について

障がいの有無を応募要件としていない高等職業技術専門校において、多くの科目にメンタル面やコミュニケーション面に特に課題を抱える訓練生の増加が顕著であり、一般校の既存の訓練科目に入校される精神障がいのある方等への指導員の対応力の強化をめざすことを目的として、これまで障がい科目で蓄積した対応法や校内支援体制、障がい者支援に関する社会資源とその活用法などについてノウハウ普及と生徒への対応力・指導力強化に向けたさまざまな事業を展開している。

3. 指導員の生徒対応における課題の把握

3.1 現状把握アンケートの実施

初年度の取り組みとして、各校での現状を把握するため、一般校4校での訓練継続に課題を抱える生徒や就職活動の際に困難性の高い生徒（以下、「課題のある生徒」という）の訓練での特徴的な言動や担当指導員が行った対応について全指導員を対象としてアンケートを実施し、対応時の苦慮したことなどについて聞き取りを行った。

特に指導経験の浅い、入庁10年目までの指導員から多数の対応に苦慮したとの内容が見受けられた。

3.2 検討事例の抽出と検討会の実施

回答のあった17件について、事務局で内容の確認を行った。本年度のカウンセリング検討会で取り上げる事例として、各校より2～3件、4校で9件の事例を選定した。（残りの8事例は次年度に検討することとした。）

選定した9事例の担当指導員と専門職員および障がい者訓練担当指導員等をメンバーとして事例検討会を実施、1回当たり3事例ずつディスカッション形式での意見交換により訓練の中で見られた訓練生の特徴的な言動やコミュニケーション面など本人の特性を確認し、訓練における指導のポイントや対応にあたっての課題の整理を行った。そして事例検討

の最後に、精神保健福祉士より今後の対応法や就労支援に向けたアドバイスをしてもらう形で、個々の困難事例への対応について検討を行った。

また、一般校からの事例と併せて、夕陽丘校の精神・発達障がい科目からも事例を発表し、一般科目担当指導員と共有することで、一般科目と障がい科目で取り得る対応の違いを知るなど、指導員相互の研さんを図ることができた。

4. 事例集の作成

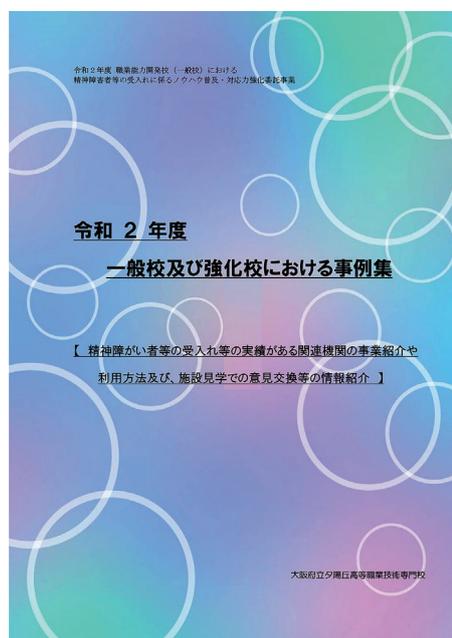


図1 令和2年度版 表紙

検討会で取り扱った事例について、指導員の生徒対応の状況や専門職員、障がい科目担当指導員からの意見やアドバイスなど出された情報を、事例集として冊子にまとめ、今後の生徒対応の参考としてもらえるように全指導員を対象として各校に配布した。作成にあたり以下の様に進めた。

4.1 取り上げる項目について

事例集の作成過程で、指導員が生徒対応で特に苦慮した点や、対応を振り返り今後、改善した方が良かったと思う点について共通した項目が見えてきた。

その点について項目ごとにまとめ、「こんな時は

どうしたら？」というタイトルの項目として取りまとめた。



図2 「こんな時はどうしたら?」

共通点があった項目は以下の通り。

- (1) 特性についての聞き取り方や、アプローチを知りたい。
- (2) 信頼関係構築の糸口を知りたい。
- (3) 修了後の支援について具体的に知りたい。
- (4) 通常の指導により改善しない場合の対応法を知りたい。
- (5) 当初から本人が支援を求めている。
- (6) 発達障がいのような特徴がみられるが、診断は受けていない方に対するアプローチを知りたい。
- (7) 訓練生の観察記録の方法

4.2 指導の際に活用できる情報収集について

本年度の事業では、事例検討の他にも、精神・発達障がいのある方の職業訓練や就労支援について、先進的な取り組みをされている施設を訪問し、訓練の様子や設備等を見学させていただき、担当職員の方々との意見交換を行う等、今後の一般科目の指導員が訓練で活用できるような、指導力と対応力強化に向け、とても有益な情報収集をできた。

またこれまで長年に渡り、精神・発達障がいのある方を多数雇用されている特例子会社へも訪問し、障がいのある方が安定して働き続けるための取り組みについて、訓練で実践できそうな取り組みや工夫についてご意見をいただいた。

その中で、雇用を開始された当初より特に注力されているのが、職員間のコミュニケーションとのことで、職員さん個々の障がい特性に配慮したコミュニケーションのためのツールの開発を行い、意思疎通を丁寧に図っているとのことであった。

また、定期的に担当者との面談の機会を設定し業務への意欲の向上となるような、面談内容や話し方の工夫など、環境の整備を行うことで安定した就労につながったなどの取り組みについて伺うことができた。

この他にも、指導が困難となる原因が障がいに起因する場合などに、指導員が知っておいた方が良いと思われる、生活支援や就労支援などの相談支援機関を始め、障がい者支援に関するさまざまな主に基本的な情報についての項目についても取り上げた。

5. 令和2年度の取り組みを振り返って

令和2年度の事業の取りまとめとして、毎年度3月に実施している指導員全体研修において、本事業の実践報告として完成した事例集の意義や具体的な活用について周知する予定をしていた。

しかし、昨今のコロナ禍の影響で、感染拡大防止の観点からやむなく、取り止めることとなった。

5.1 次年度への改善の取り組みについて

事例集を活用した研修が実施できなかったため、事例集の内容について指導員の受け止め状況の検証が行えなかった。

令和2年度の締めくくりとして校内委員会を開催し、本年度の事業全体の振り返りと評価を行い、令和3年度の事業に向けた改善点の検討を行った。

5.2 新たな課題への対応について

委員会の中で出た意見の中に、これまで以上に困難性の高い、個別の対応が必要な訓練生が増加している状況があり、また通常の訓練指導以外の業務も増加傾向にある中で、指導経験の浅い指導員を中心に、心的な負担を抱えている場面が多く見受けられる。そうした指導員のメンタル面のフォローと負担

軽減への一層の取り組みが必要ではないかという意見があった。それを踏まえ、令和3年度の事業を検討することとなった。

令和2年度、本事業開始当初に各校から提供された17事例の内、未対応となっている8事例について、令和3年度に昨年同様、検討会を実施すること、また、検討結果を取りまとめた事例集の発行は引き続き実施することはあらかじめ決まっていたので、令和3年度の事業では、指導員の心的負担の軽減を目的とした支援に関する内容を事例集に盛り込むこととした。

6. 令和3年度版事例集の作成

6.1 課題の多い訓練生受け入れの留意点について

これまでの事例検討会での専門職員からのアドバイスや意見を基に、指導員の負担軽減と適切な訓練生対応のためには、入校後のできるだけ早い時期に訓練生の状況を適切に把握することが重要であるということが分かった。

そのためには個々の訓練生の状況把握に向けた情報収集が必要であり、個別面談や訓練時間中の行動観察によるものが一般的であると教示いただいた。

面談では訓練生個々の訓練や就職への意識の確認を行うことで自身が抱える課題についての情報の発信にもつながることがあるとのことであった。

しかし、面談には指導員個々の経験を基にした面談スキルが大きく影響するため、指導経験の少ない指導員にも適切な情報収集ができるように面談時の対応フォーマットの作成を検討することとした。

その結果、次のような項目とした。

● 訓練生の状況把握について

- (1) 訓練生への入校時のアナウンス
- (2) 面談による状況把握
- (3) 訓練実施時等での行動観察
- (4) 家族からの情報収集
- (5) 支援体制と情報共有

面談の方法や留意点、面談を実施する場面ごと

の内容について取りまとめを行った。また、収集した情報の取り扱いや、今後、支援が必要となった際の情報共有を訓練関係者間で行い、支援体制を事前に整備するといった枠組みの必要性について整理を行った。

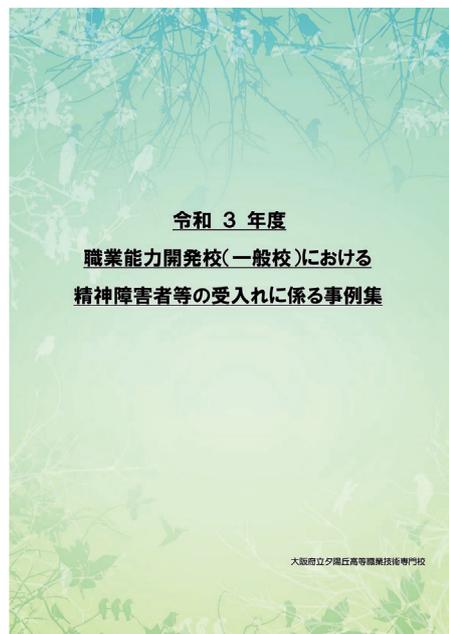


図3 令和3年度版 表紙

面談や行動観察の際の記録を入校から就職活動などの訓練時期ごとに必要となる聞き取り項目などを一覧として整理し、面談の中で訓練生が発信した情報を適切に記録しておくような「面談記録シート」を、【入校当初】、【訓練期間中】、【行動記録シート】の3種類作成した。

6.2 訓練での支援方法と配慮について

この他にも訓練生の状況を把握した上で、訓練実施にあり指導員が対応法や配慮への疑問や不安を感じた際に参考にしていただきたいポイントについて、専門職員等と検討を行いお示しさせていただいた。

面談記録シート【入校当初】

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-----|-------|
| 面談日 | 年 月 日 | ○:○○~ | ○:○○ | 面談者 | ○○ ○○ |
| 対象者 | ○○科 | 氏名 | ○○ ○○ | | |
| ○面談で得た情報は校内で訓練に必要な範囲内での共有にとどめ、訓練生本人の了解がない限り、口外しないことを伝える。 | | | | | |
| 1. 働き方についての意向 (正社員、契約社員などの希望や働くことについての意欲・意欲等) | | | | | |
| 2. これまでの仕事で感じた得意なこと、不得意なこと (うまくいったこと、うまくいかなかったこと等) | | | | | |
| 3. 訓練上、体調面であらかじめ聞いておいた方がいいこと、配慮の希望 (服装、通気、配慮の種類等) | | | | | |
| 4. 入校後の気分・体調、生活習慣など (不安感・緊張感、気分の落ち込み、体調や生活リズムの変化(便秘不足など)) | | | | | |
| ○ 面談終了に当たって、相談ことや不安なことがあればいつでも聞く態勢であることを伝える。 | | | | | |

図4 面談記録シート【入校当初】

7. おわりに

本年度で3年目となる本事業について、令和3年度事業の取りまとめを行い、令和4年3月に開催した実践報告会の中で全指導員を対象に「令和3年度版 事例集」を届けることができた。引き続き、振り返りと評価を行い、新たに指導員の指導力・対応力強化と負担軽減を目指した取り組みを進めているところである。