

障害者職業訓練を担う職員の第一歩を支える —障害者職業訓練初任者コースの3年間—

国立職業リハビリテーションセンター 成田 賢司

1. はじめに

障害者職業訓練を初めて担当する職員にとって、業務の全体像をつかむことは容易ではない。障害者職業訓練は、職業能力開発を基盤としながら、障害福祉や障害者雇用とも関わる。そのため、初任者は、職業訓練の制度や運営、障害特性や支援の考え方、福祉・雇用施策との関係を理解し、これらを実務のなかで結びつける必要がある。

近年は、精神障害や発達障害のある訓練生が増え、障害の状況や必要な支援も多様化している。こうした変化に対応するため、技能訓練に加え、障害特性に応じた個別支援、職業生活に必要な力を養う適応支援、就職支援を行う体制も求められている⁽¹⁾。また、障害者職業訓練には、職業訓練指導員だけでなく、福祉分野での経験を持つ支援員など、さまざまな職員が関わっている。

国立職業リハビリテーションセンターでは、障害者職業訓練の指導技法等を他の障害者職業能力開発校へ普及する取り組みとして、平成25年度から「指導技法等体験プログラム」（以下「体験プログラム」という。）を実施している⁽²⁾⁽³⁾。体験プログラムは、訓練場面の見学や訓練体験等を通して障害者職業訓練への理解を深め、今後の業務の参考とすることを目的としている⁽⁴⁾。開始当初は職業訓練指導員を主な対象に、障害者職業訓練の指導技法を中心とした内容を対面形式で行っていたが、コロナ禍を経てオンライン形式でも開催するようになった。参加者も

職業訓練指導員に加えて支援員や委託訓練担当者などへと広がってきた。

また、当センターでは、新たに障害者職業訓練を担当する職員等に向けて、さまざまな機会に講義を行ってきた。一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）から障害者職業能力開発校へ異動した職業訓練指導員については、精神障害や発達障害のある訓練生への対応を扱う講義の依頼が中心であった。一方、福祉分野から支援員として採用された職員には、職業能力開発の制度や訓練運営に加え、技能訓練と適応支援を組み合わせる就職や安定した職業生活につなげる考え方を学ぶ機会が必要であった。同じ初任者でも、職員の経歴によって必要とする内容は異なっていた。

そうしたなか、従来の体験プログラムには、初任者が業務に必要な基礎を体系的に学び、実務への見通しを持つための導入コースがなかった。既存コースの参加者からも、制度や合理的配慮などについて、まず基礎から学びたいという意見が寄せられていた。

そこで、令和6年度に、障害者職業訓練を初めて担当する職員等を対象とした「障害者職業訓練初任者コース」を新たに設けた。本稿では、本コースの講義の構成と内容、実施方法と運営上の工夫を紹介するとともに、令和6年度から令和8年度までの実施状況と参加者の反応を示す。これらをもとに、本コースが障害者職業訓練を担う職員の第一歩をどのように支えてきたか、実施を通して何が見えてきたかを振り返る。

2. 障害者職業訓練初任者コースの講義構成と内容

障害者職業訓練初任者コースは、障害者職業訓練の基本的な制度や考え方を整理して学ぶ導入コースとして企画し、異動や採用によって障害者職業訓練を初めて担当する職員を主な対象とした。講義内容を組み立てるに当たっては、これまで行ってきた訓練生への対応に関する講義を1つの柱とし、施策・制度と訓練の仕組みに関する2つの講義を加えた。訓練生への対応方法を学ぶだけでは、障害者職業訓練の背景や自らの役割を十分に捉えることは難しい。障害者職業訓練の制度上の位置づけや業務の根拠を理解しなければ、対応を考える際の軸を持ちにくいいためである。そこで、施策・制度から訓練の仕組み、訓練生への対応へと視点を移しながら学ぶ構成とした。講義全体の構成を図1に示す。

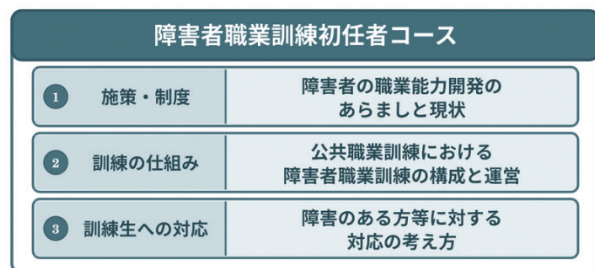


図1 全体像をつかむための3つの講義

「障害者の職業能力開発のあらましと現状」では、障害者に関する法令や国の施策、統計資料などをともに、障害者の職業能力開発を取り巻く背景と現状を取り上げた。障害者権利条約や障害者基本法などに触れながら、障害者施策の変遷をたどり、福祉施策や雇用・労働施策との関係を説明した。さらに、職業能力開発促進法における障害者の職業能力開発の位置づけや、職業能力開発基本計画との関係にも触れた。

障害者の職業能力開発に関する国の施策については、身体障害のある方を主な対象としていた時期から、知的障害のある方、精神障害や発達障害のある方へと訓練対象が広がってきた経緯を紹介した。一般校を活用した障害者職業訓練や委託訓練が始ま

り、訓練を提供する場が広がってきたことも示した。あわせて、障害者雇用や職業紹介の状況などを扱い、現在の障害者職業訓練を取り巻く状況を確認できるようにした⁽¹⁾。

法令や制度を個別に列挙するのではなく、施策の変遷と現在の状況を結びつけて説明した。この講義を最初に置き、障害者職業訓練が必要とされてきた背景と業務の根拠を押さえたうえで、訓練の仕組みや対応方法へ進めるようにした。この講義は時間が長いため、前半と後半に分けて実施した。

「公共職業訓練における障害者職業訓練の構成と運営」では、職業能力開発促進法および同法施行規則に基づく公共職業訓練の仕組みを確認し、そのなかで障害者職業訓練がどのように位置づけられているかを説明した。続いて、国と都道府県の役割、障害者職業能力開発校、一般校、委託訓練の関係や実施体制などを取り上げた。参加者がそれぞれの担当業務を、職業能力開発の全体像のなかで捉えられるようにした。

この講義では、障害者職業訓練が訓練施設のなかだけで完結しないことも取り上げた。入校前、訓練中、就職後という一連の流れに沿って、ハローワークや福祉・医療機関、企業等の役割を紹介した。一連の過程では、本人と相談しながら必要な支援を整理していくことも説明した。障害者職業訓練の流れと主な関係先を図2に示す。

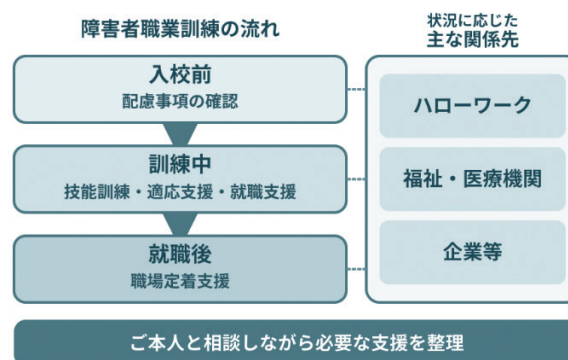


図2 障害者職業訓練の流れと主な関係先

本コースの参加者がこれらの関係先との連携を直接担当していない場合でも、それぞれの役割と障害者職業訓練との関係を理解できるよう、こうした内容を講義に含めた。

「障害のある方等に対する対応の考え方」では、合理的配慮の基本的な考え方をはじめ、知的障害、精神障害、発達障害などの概要や配慮の例を取り上げた。ただし、障害種別ごとの対応例をそのまま覚えることには限界がある。障害の現れ方や必要な支援は一人ひとり異なるためである。

そこで、事例では対応方法だけに目を向けるのではなく、訓練生がどのような場面で困難を感じているかを確認し、その背景にある要因を考えることを重視した。本人の自己決定を尊重し、必要な支援を段階的に組み立てていくなど、対応を考えるうえでの基本姿勢も取り上げた。

訓練生への対応では、障害特性への配慮に加え、技能面だけでなく職業生活全体を見る視点も必要となる。技能を習得しても、生活習慣や人との関わり方など、働くうえでの準備に課題がある場合には、就職やその後の安定した職業生活につながりにくいことがある。ここでいう適応支援とは、こうした職業準備性に関わる内容を扱い、職場への適応に必要な力を養う支援である。技能訓練と適応支援を切り離さず、両者を併せて行うことの重要性も説明した。

3つの講義を通して、初任者が障害者職業訓練の全体像をつかみ、実務への見通しを持てるようにした。

3. 実施方法と運営上の工夫

本コースは、人事異動や採用後の早い段階で業務の基礎に触れられるよう、原則として4月に実施している。一定期間が経過すると担当する業務が増え、研修への参加が難しくなることも考慮した。受講希望機関との調整に応じて同じ内容を複数回実施しており、5月に実施する場合もある。このため、実施回数は年度によって異なる。

実施方法は、Microsoft Teams を使用したオンライン形式とした。移動や業務調整の負担を抑えて各地域から参加できることに加え、本コースが講義を中心とする構成であることもこの形式を採用した理由の1つである。

当日は約6時間の日程で、講義を中心に進めている。施策・制度に関する講義を前半と後半に分け、続いて訓練の仕組み、訓練生への対応に関する講義を行う。最後に、講義全体の振り返りと質疑応答の時間を設けている。当日の進行を図3に示す。

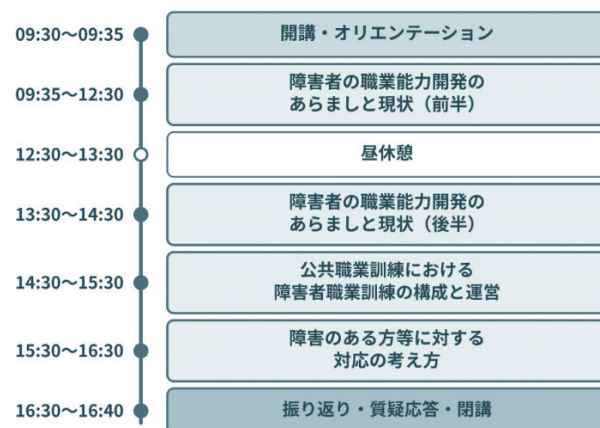


図3 障害者職業訓練初任者コースの1日の流れ

オンライン形式では説明が一方通行になりやすいため、講義の途中に「この制度、聞いたことはありますか」などと問いかけたり、リアクション機能を使って回答を求めたりしている。質問は講義の区切りでも受け付け、その都度対応している。

参加者の反応を確認しながら進めるため、通信環境や参加形態に配慮しつつ、可能な範囲でカメラをオンにしてもらっている。ただし、複数人が1つの端末で参加する場合や、カメラを使用できない場合もある。そのため、画面上の様子だけに頼らず、問いかけやリアクション機能を組み合わせて進めている。

また、受講後の意見を反映し、図3に示す昼休憩とは別に、おおむね1時間ごとに5分程度の小休憩を設けている。資料については、法令や国の施策、制度、統計などの最新の情報を反映するため、毎年度見直している。

このように、参加しやすさとオンラインでの学びやすさを意識し、開催日程や当日の進め方、講義資料を見直してきた。

4. 3年間の実施状況と参加者の反応

障害者職業訓練初任者コースは、令和6年度から毎年度実施している。令和8年度までの開催回数、参加機関数および参加者数を表1に示す。3年間で計23回開催し、155人が参加した。

参加者の所属内訳を表2に示す。障害者職業能力開発校の職員が各年度とも最も多かった。このほか、都道府県人材開発主管課、委託訓練受託機関、都道府県立一般校の職員も参加していた。

本コースの終了後には参加者アンケートを実施した。「今後の業務の参考になったか」への回答を表3に示す。3年間で計155人から回答があり、154人が「大変そう思う」または「そう思う」であった。

また、体験プログラムでは、実施から約2か月後を目途に、参加機関を対象とした追跡アンケートを行っている。「今後の業務の見直しに役立ったか」への回答を表4に示す。3年間で計68件の回答があり、67件が「大変そう思う」または「そう思う」であった。

参加者アンケートと追跡アンケートは、いずれも設問文および回答区分を3年間変更していない。なお、令和8年度の追跡アンケートは、参加した28機関のうち26機関から回答を得た。残る2機関については、参加した職員の事情により回答を得ることができなかった。

令和8年度には、「全くそう思わない」とした回答が、参加者アンケートと追跡アンケートにそれぞれ1件あった。参加者アンケートでは、発達障害のある方への対応等を詳しく知りたかったものの、関連する内容が少なかったことが理由として記載されていた。追跡アンケートでは、講義で想定する対象者と自校の訓練対象者に違いを感じたことが理由として挙げられた。

自由記述からは、本コースが初任者の不安を和らげ、業務への見通しを持つ契機になっていたことが読み取れた。他機関の職員と同じ場で学べたことについては、孤独感が和らいだことや、他校の取り組みを知る機会になったという記述があった。

表1 障害者職業訓練初任者コースの実施状況

項目	令和6年度	令和7年度	令和8年度
開催回数	7	7	9
参加機関数	15	27	28
参加者数	48	54	53

表2 参加者の所属内訳

所属区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
都道府県人材開発主管課	1	3	2
障害者職業能力開発校	29	35	35
委託訓練受託機関	1	2	4
都道府県立一般校	17	14	12
合計	48	54	53

表3 「今後の業務の参考になったか」への回答
(参加者アンケート)

回答区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
大変そう思う	31	25	30
そう思う	17	29	22
そう思わない	0	0	0
全くそう思わない	0	0	1
合計	48	54	53

表4 「今後の業務の見直しに役立ったか」への回答
(追跡アンケート・参加機関単位)

回答区分	令和6年度	令和7年度	令和8年度
大変そう思う	4	8	12
そう思う	11	19	13
そう思わない	0	0	0
全くそう思わない	0	0	1
合計	15	27	26

講義内容については、制度や施策への理解が深まったことや、障害福祉サービスの1つである就労移行支援と委託訓練との違いを理解できたことが挙げられた。合理的配慮や支援の具体例についても、訓練生との関わり方を考える参考になったという記述がみられた。

追跡アンケートでは、学んだ内容を実際の訓練生への対応や業務の振り返りに活かした例が確認された。さらに、新たに配属された職員へ内容を伝えるなど、職場内で共有したとの回答もあった。

今後に向けては、障害の状況に応じた具体的な対応方法や事例、参加者同士の意見交換などを求める記述がみられた。実施方法については、開催日程の選択肢を増やすことや半日単位での分割のほか、通信環境への配慮や資料の見やすさなど、オンラインで受講しやすくするための工夫を望む意見が寄せられた。

5. 実施を通して見えてきたこと

3年間の実施結果から、本コースは、障害者職業訓練に新たに携わる職員が共通の基礎を学ぶ機会となってきたと考えられる。参加者アンケートでは、155人中154人が今後の業務の参考になったと回答した。追跡アンケートでも、68件中67件が業務の見直しに役立ったと回答した。自由記述からは、制度や施策、訓練の仕組み、訓練生への対応を1つのコースで学ぶことが、初任者の不安の軽減や業務への見通しにつながっていたことがうかがえた。

また、受講後には、学んだ内容を訓練生への対応や業務の振り返りに活かしたほか、新たに配属された職員へ伝えた例もみられた。本コースの内容が参加者個人の理解にとどまらず、職場内で共有されていたことも確認できた。

本コースの取り組みについては、令和7年度の障害者職業訓練推進交流プラザにおいても紹介した⁽⁵⁾。同プラザの参加者からは、オンラインで受講できることが初任者の安心につながるのではないかとという意見が寄せられた。導入的な学びの機会に対する関心は、本コースの参加者以外にもみられた。

ただ、令和8年度の「全くそう思わない」とした回答の理由にも表れているように、参加者が求める内容は一様ではない。障害者職業訓練の制度や施策を含む全体像を学びたいという要望がある一方で、特定の障害のある訓練生への具体的な対応方法や、自校の訓練対象者への対応にすぐに活用できる事例を求める意見もある。こうした多様な内容を1日約6時間で扱うことは難しく、本コースだけですべての要望に応えることはできない。

このうち、精神障害や発達障害のある訓練生への理解や対応を詳しく学びたい場合には、職業能力開発総合大学校が実施する指導員研修も選択肢となる⁽⁶⁾。本コースは、制度や訓練の仕組みを含め、障害者職業訓練の全体像を学ぶ導入コースである。参加を希望する職員の担当業務や学びたい内容を確認し、それぞれに適した研修を案内することも重要である。

体験プログラムのなかでは、本コースで基礎を学び、実務を経験するなかで生じた課題に応じて「支援入門コース」を受講し、さらに「専門支援実践コース」へ進むことを推奨している。この段階構成を図4に示す。

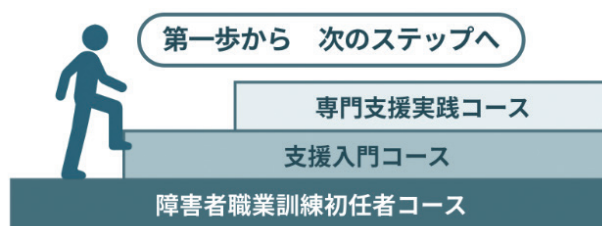


図4 体験プログラムにおける段階的な学び

内容面では、障害の状況に応じた具体的な事例の紹介や、参加者同士の意見交換を取り入れてほしいとの要望が寄せられている。3つの講義を柱とする現在の構成を基本とし、導入コースとしての範囲を保ちながら、事例の扱い方や参加型の進め方を工夫していきたい。

実施方法の面では、オンライン形式は各地域から参加しやすい反面、対面形式と比べて参加者の様子を把握しにくい。問いかけやリアクション機能など

を取り入れているものの、通信環境や参加形態によっては、十分なやり取りが難しい場合もある。オンラインでのやり取りについては、現在もよりよい方法を模索している。

実施方法に関する意見を踏まえ、新たな実施形式として、現在の1日約6時間の構成を半日ずつ2回に分けることや、講義部分を動画化することを検討している。いずれも現時点では実施しておらず、参加のしやすさに加え、質疑応答や参加者とのやり取りをどのように確保するかを考えていく必要がある。

今後も受講後の反応を確認しながら、障害者職業訓練を担う職員の第一歩を支えるコースとして、実施を続けていきたい。

〈参考文献〉

- (1) 障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会：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，令和7年6月

- (2) 職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会：職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会報告書，厚生労働省，平成25年4月
- (3) 障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会：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，平成28年7月
- (4) 国立職業リハビリテーションセンター：指導技法等体験プログラムのご案内，
<https://www.nvr.cd.jeed.go.jp/technique/experience/index.html>
（令和8年8月6日閲覧）
- (5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：障害者職業訓練推進交流プラザ，
<https://www.jeed.go.jp/disability/supporter/intellectual/q2k4vk000001js26.html>
（令和8年8月6日閲覧）
- (6) 職業能力開発総合大学校：精神・発達障害関係の指導員研修について，
<https://www.uitec.jeed.go.jp/training/mental.html>
（令和8年8月6日閲覧）

原稿募集のお知らせ

「技能と技術」誌では職業訓練やものづくりにかかわる以下のような幅広いテーマで原稿を募集しています。執筆に関してのご相談は fukyu@uitec.ac.jp までお寄せください。また、記事に関するご意見やご感想もお待ちしております。

実践報告

各訓練施設における各種訓練コース開発，カリキュラム開発，訓練方法，指導法，評価法等の実践の報告

調査報告・研究報告

社会情勢や動向を調査・研究し，能力開発業務に関わる部分の考察をした報告

技術情報

技術的に新しい内容で訓練の実施に有用な情報

技術解説

各種訓練の応用に活かすための基礎的な技術を解説

教材開発・教材情報

各訓練コースで使用される教材開発の報告，教材に関する情報

企業の訓練

企業の教育訓練理念，体系，訓練内容，教材，訓練実践を紹介

実験ノート・研究ノート

各種の試験・実験・研究等で訓練に有用な報告，研究資料

海外情報・海外技術協力

諸外国の一般情報，海外訓練施設での訓練実践，教材等の情報

ずいそう・雑感・声・短信・体験記

紀行文，所感，随筆，施設状況等各種

伝統工芸

伝統工芸を伝承するための技能や人物を紹介