

第 3 章 調査結果

第3章 調査結果

第1節 障害者訓練を担当する指導員についての現状把握と分析

1-1 アンケート調査結果

令和元年10月に実施したアンケート調査「障害者訓練を担当する職業訓練指導員に係るアンケート」は、主管課及び調査対象施設へ依頼文及び調査票等の入ったCD-Rディスクの発送を令和元年10月16日に職業大基盤整備センターから行った。

なお、調査対象施設は、令和元年度に障害者訓練を実施している障害者校及び一般校とし、障害者校は表2-1の19校に「京都府立京都障害者高等技術専門校」の分校である「京都府立城陽障害者高等技術専門校」を加え、令和2年度開校の「岐阜県立障がい者職業能力開発校」を除いた19校、一般校は、表2-2の29校に令和元年度に障害者訓練を実施していた「北海道立札幌高等技術専門学院」を加えた30校に対して、回答期限は1か月後の11月15日として実施した。令和元年11月15日現在の回収率は49施設中25施設で51%であったが、最終的には、全49施設から回答をいただき100%となった。

(1) 施設で実施している障害者向けの訓練コースについて（設問1）

全体の訓練生の定員充足率は約6割で、一般校に比べて障害者校の定員充足率が高い傾向が見られるが、障害者校の地域による大きな差も見受けられた。

表3-1 令和元年度の障害者訓練の定員充足率

種別	施設数	定員の合計	受講者数の合計	定員充足率
全体	48校 49施設	2,375人	1,492人	62.8%
障害者校	18校 19施設	1,860人	1,224人	65.8%
一般校	30校 30施設	515人	268人	52.0%

障害者訓練を担当している指導員のうち、常勤の指導員数及びその比率、障害者校と一般校の内訳は表3-2の状況であった。

表3-2 障害者訓練を担当する指導員の常勤の指導員の比率

種別	施設数	指導員数	うち常勤指導員	常勤指導員の比率
全体	48校 49施設	544人	294人	54.0%
障害者校	18校 19施設	419人	236人	56.3%
一般校	30校 30施設	125人	58人	46.4%

また、コースごとに1回あたりの定員をそのコースに配置されている指導員の人数

数で単純に割った値を、障害の種別ごとに平均をとると表 3-3 のようになった。ただし、非常勤の指導員も含んでいるため、最大限に指導員が配置されている状態での数値となり、実際には、前述の常勤の指導員の割合が約 54% という結果と合わせると、指導員 1 人が対応する必要がある訓練生の数はさらに多いことが想定される。

表 3-3 障害の種別による指導員の配置状況

障害の種別	指導員の配置状況
身体障害者を対象としたコース	訓練生 5.7 人に 1 人の配置
発達障害者または精神障害者を対象としたコース	訓練生 4.6 人に 1 人の配置
知的障害者を対象としたコース	訓練生 4.3 人に 1 人の配置
視覚障害者を対象としたコース	訓練生 2.8 人に 1 人の配置

障害者訓練を担当する指導員が保有する免許職種についての調査を行った。全 123 免許職種のうち、表 3-4 が保有する免許職種の一覧である。

表 3-4 障害者訓練を担当する指導員が保有する免許職種

インテリア科	園芸科	介護サービス科	化学分析科	機械科
義肢装具科	計測機器科	建設科	建築科	広告美術科
コンピュータ制御科	左官・タイル科	紙器科	自動車整備科	事務科
情報処理科	製版・印刷科	送配電科	測量科	塑性加工科
デザイン科	電気科	電気工事科	電気通信科	電子科
日本料理科	熱処理科	塗装科	配管科	福祉工学科
プレハブ建築科	ブロック建築科	メカトロニクス科	木工科	洋裁科
溶接科	流通ビジネス科	理化学機器科	理容科	臨床検査科
冷凍空調機器科	枠組壁建築科			

また、障害者訓練を担当する指導員が最も保有している免許職種は「情報処理科」で、続いて「事務科」「機械科」であった。(図 3-1)

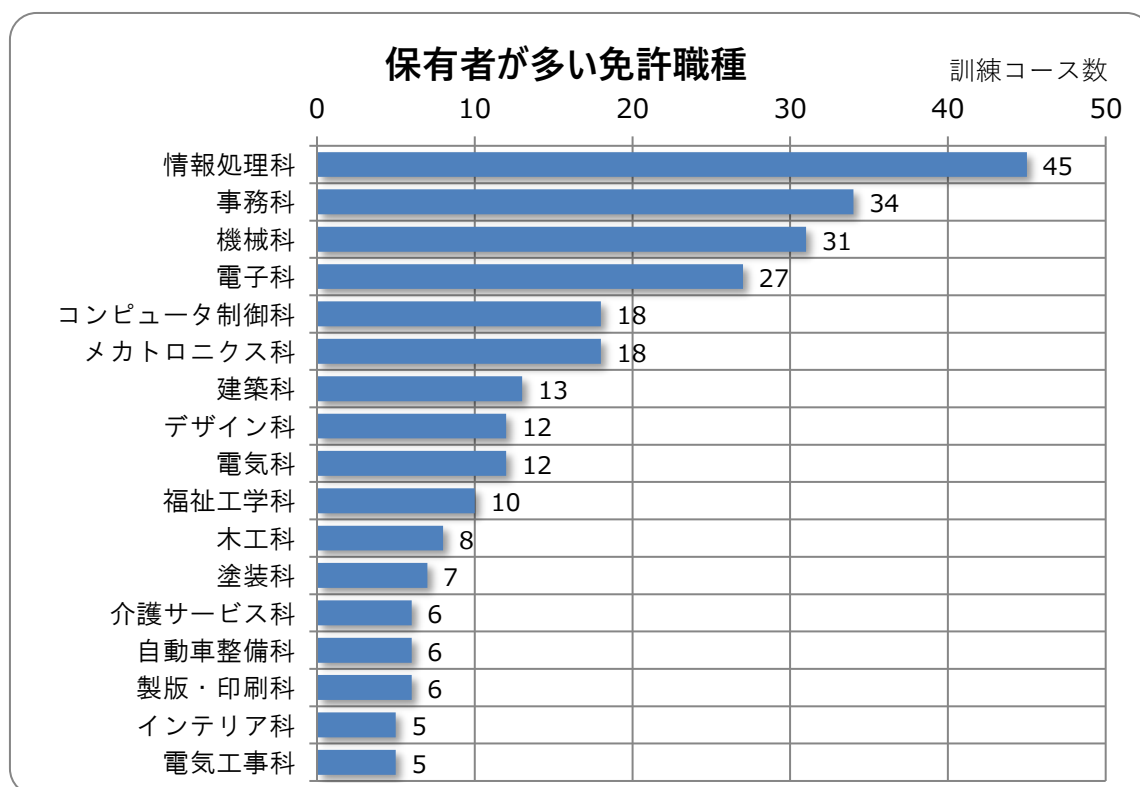


図3-1 保有者が多い免許職種

訓練コースの種類ごとに保有する免許職種を分類するとは以下のようになった。
 (カッコ内は免許保有者数) 作業・実務系の訓練コースでは、「機械科」の免許職種を保有する指導員が最も多く「事務科」「情報処理科」が続く回答であった。

【作業・実務関連の訓練コース】(33職種)

機械科 (16)、事務科 (13)、情報処理科 (10)、電子科 (8)、木工科 (7)、
 建築科 (6)、塗装科 (6)、介護サービス科 (5)、自動車整備科 (5)、電気科 (4)、
 コンピュータ制御科 (4)、メカトロニクス科 (4)、デザイン科 (4)、溶接科 (4)、
 洋裁科 (4)、福祉工学科 (3)、紙器科 (3)、インテリア科 (3)、流通ビジネス科 (2)、
 理容科 (2)、電気工事科 (1)、電気通信科 (1)、配管科 (1)、計測機器科 (1)、
 製版・印刷科 (1)、化学分析科 (1)、電気通信科 (1)、園芸科 (1)、広告美術科 (1)、
 測量科 (1)、義肢装具科 (1)、冷凍空調機器科 (1)、塑性加工科 (1)

【機械関連の訓練コース】(12職種)

機械科 (11)、メカトロニクス科 (6)、電子科 (2)、情報処理科 (2)、福祉工学科 (2)、
 コンピュータ制御科 (2)、塑性加工科 (1)、溶接科 (1)、熱処理科 (1)、電気科 (1)、
 自動車整備科 (1)、配管科 (1)

【電気・電子関連の訓練コース】(5職種)

電子科 (4)、コンピュータ制御科 (2)、メカトロニクス科 (1)、情報処理科 (1)、
 電気科 (1)

【居住・建築関連の訓練コース】（7職種）

建築科（7）、建設科（2）、左官・タイル科（1）、木工科（1）、ブロック建築科（1）、
枠組壁建築科（1）、プレハブ建築科（1）

【情報・デザイン関連の訓練コース】（14職種）

情報処理科（14）、デザイン科（7）、電子科（6）、コンピュータ制御科（6）、電気科（5）、
製版・印刷科（4）、電気工事科（4）、メカトロニクス科（3）、インテリア科（2）、
広告美術科（1）、電気通信科（1）、福祉工学科（1）、機械科（1）、送配電科（1）

【事務・ビジネス関連の訓練コース】（16職種）

事務科（21）、情報処理科（18）、電子科（7）、コンピュータ制御科（4）、福祉工学科（4）、
メカトロニクス科（4）、機械科（3）、電気科（1）、インテリア科（1）、デザイン科（1）、
義肢装具科（1）、計測機器科（1）、臨床検査科（1）、理化学機器科（1）、塑性加工科（1）、
製版・印刷科（1）、

【その他の訓練コース】（4職種）

日本料理科（製パン科）、介護サービス科（介護サービス科）、洋裁科（アパレル科）、
義肢装具科（義肢福祉用具科）

なお、一般校では、期間限定のモデル事業として障害者訓練を実施しているため
指導員免許を保有していない、また、指導員免許ではなく、教員免許を保有している
という回答もみられた。具体的には、一般校において、知的障害者を対象とした8コ
ース、精神障害者または発達障害者を対象とした3コース、障害者校において、知的
障害者を対象とした3コース、精神障害者または発達障害者を対象とした2コース、
視覚障害者を対象とした1コースの計17コースにおいて、指導員免許保有者がい
ないという回答であった。（調査対象コースは148コース）

外部講師が担当する内容としては、次のような回答があった。それぞれのコース
の専門的な内容での依頼や、就職関連でどの科でも必要とされる内容での依頼など、
施設によって多岐にわたる回答となった。

【訓練コース共通で必要とされる内容】

・一般常識 ・コミュニケーション ・社会生活基礎 ・就職生活基礎 ・就職準備
・筆耕実務 ・就労ゼミ ・問題解決技法 ・電話応対 ・体育 ・ストレッチ
・SST（ソーシャルスキルトレーニング） ・身だしなみ ・接遇マナー、応接法
・IT、パソコン基本操作（Word、Excel含む）

【作業・実務系の訓練コース】

・介護 ・清掃 ・紙器基本作業 ・ミシン基本作業 ・商品管理 ・接客 ・販売
・物流 ・流通サービス ・農業 ・庭園 ・園芸 ・外食サービス ・環境サービス
・木工作业 ・縫製 ・事務販売 ・職場適応実習 ・適応基礎 ・ビルメンテナンス

- ・ 厨房内作業 ・ 調理補助 ・ テーブルマナー ・ ガラス実習 ・ ベッドメイキング
- ・ ワークアシスト基本 ・ ワークアシスト応用作業 ・ 体づくり

【機械系の訓練コース】

- ・ 工学概論 ・ 機械工作法（汎用機、数値制御機械） ・ 機械設計 ・ 機械製図
- ・ C A D ・ N C 工学

【電気・電子系の訓練コース】

- ・ 電子機器組立 ・ 電気理論 ・ 電子工学 ・ 測定法 ・ 電子機器 ・ 工作法
- ・ 製図 ・ 材料 ・ シーケンス制御 ・ 各種制御機器操作 ・ 電気工事

【建築系の訓練コース】

- ・ 構造力学 ・ 建築構造 ・ 建築材料 ・ 建築計画 ・ 建築設計 ・ 施工法
- ・ 建築製図 ・ 建築 C A D ・ 福祉住環境概論

【情報・ビジネス系の訓練コース】

- ・ 簿記 ・ 給与計算 ・ 会計 ・ 事務作業 ・ 介護事務 ・ 税法概論 ・ O A 機器操作
- ・ 情報セキュリティ ・ ネットワーク ・ W e b、ホームページ作成 ・ デザイン
- ・ プレゼンテーション ・ マルチメディア応用実習 ・ プログラミング言語
- ・ プログラム設計 ・ D T P ・ 印刷製本概論 ・ 写真理論、制作
- ・ Illustrator、Photoshop 操作 ・ デッサン

【介護サービス系の訓練コース】

- ・ 介護職員初任者研修 ・ 普通救命講習 ・ 労働習慣 ・ 生活習慣

【義肢福祉用具コース】

- ・ 義肢装具概論 ・ 義肢装具製作法 ・ 工作基本実習 ・ 安全衛生 ・ 医学一般
- ・ 社会福祉概論 ・ 溶接法 ・ 福祉用具基本実習 ・ 介護技術法 ・ 福祉用具実習

【陶磁器製造コース】

- ・ 写生実習 ・ 上絵付実習 ・ ろくろ成形実習

外部講師の委嘱経路については、ハローワーク等による公募や、近隣の関連団体（協会等）や関係企業からの紹介、職員や講師からの紹介、職員・指導員のOB、委託訓練先からの紹介という回答が目立った。また、一般校での雇用や、ポリテクセンターに問い合わせで紹介、修了生という回答もあった。

(2) 障害者訓練を担当する指導員の採用経路について（設問2）

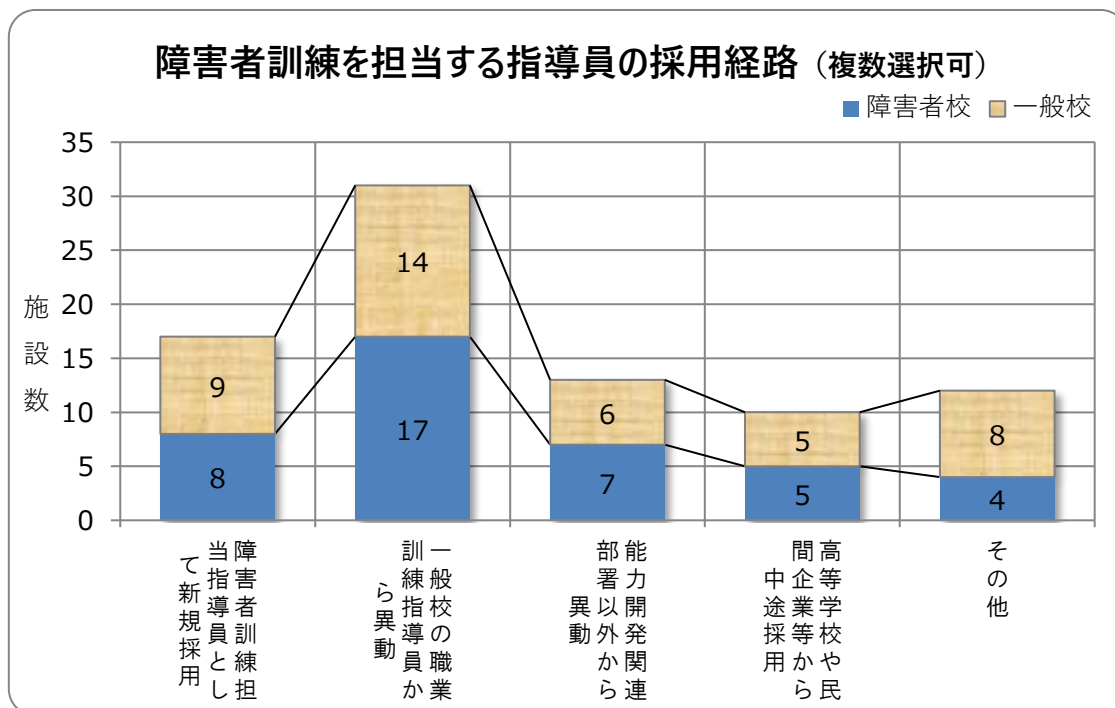


図3-2 障害者訓練を担当する指導員の採用経路

障害者訓練を担当する指導員の採用経路は、「一般校の職業訓練指導員からの異動」が最も多い回答であった。また、「障害者訓練担当指導員として新規採用」と「高等学校や民間企業等から中途採用」を合わせると、「一般校の職業訓練指導員から異動」とほぼ同数であることから、一般校の指導員から異動で障害者訓練を担当する経路と、障害者訓練担当指導員として新規または途中で採用される経路の、大きく2つの経路で採用されていることがうかがえる。

「能力開発関連部署以外からの異動」の前部署として、「福祉関連部署」「教育庁」「特別支援学校（出向含む）」「病院局」の回答があった。

「高等学校や民間企業等から中途採用」の前職種として、「支援学校教諭」「小学校教諭」「高等学校教諭」「専門学校講師」「福祉施設支援員」「障害者支援員」「介護職員」「民間企業（事務職、営業、技術者、設計開発等）」の回答があった。

「その他」として、「特別支援学校の勤務経験があるOB職員」「障害者校から異動（一般校）」「介護関係者からの紹介」「特別支援学校との人事交流」「職業能力開発促進センターの指導員」「看護師として勤務している職員が自発的に介護サービス科の職業訓練指導員免許を取得」の回答があった。

また、指導員の採用に関しては、障害者向けと一般校向けの区別なく指導員として採用を行っている都道府県、一般校で常駐ではないが普通課程の訓練と兼務で担当している、モデル事業のため訓練実施期間のみの非常勤職員として採用という回答もあった。

(3) 障害者訓練を担当する指導員の人員確保について（設問3）

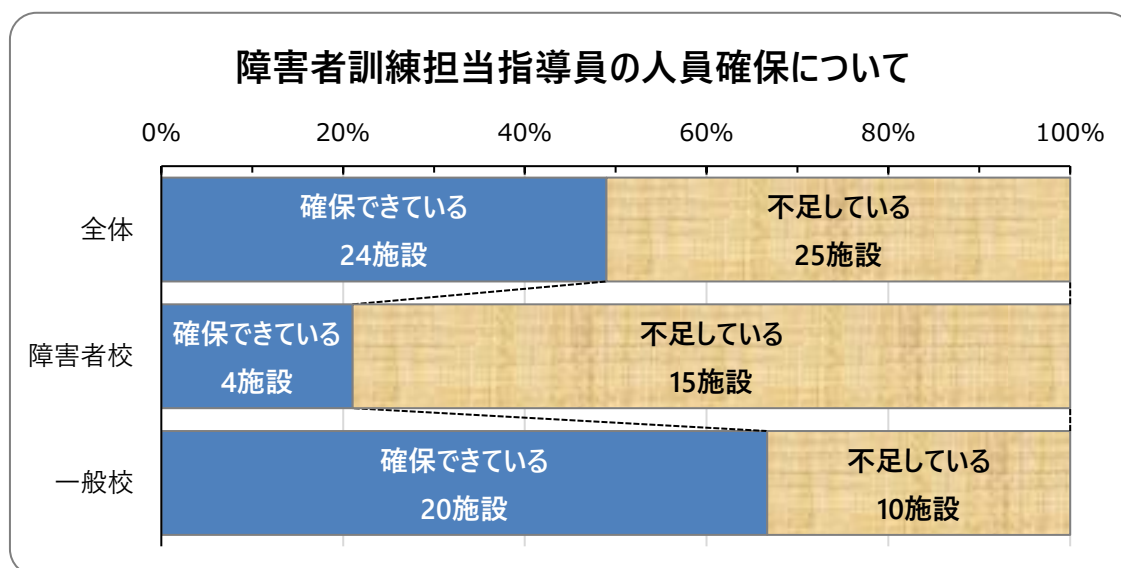


図3-3 障害者訓練を担当する指導員の人員確保について

全体でみると、「確保できている」と「不足している」がそれぞれ半数の回答であった。障害者校でみると、約8割の施設で指導員が不足している状況であったが、一般校では、指導員が不足していると考えている施設は約3割という回答であった。ただし、障害者校と異なり、一般校では実施している障害者訓練のコース数・定員数が少ないことから、確保が必要な指導員の数も少ないためであると想定される。

不足している専門性については、訓練に関係する専門的な知識のほかに、障害の種類に応じ適切に対応することができる専門知識や就職支援のノウハウなどの経験を有する人材が少ないという回答も多く、その点で、指導員の数という点では確保はできているが、人材としてみた場合に不足を感じている回答も見受けられた。

指導員免許については、事務科の指導員免許の不足を感じている施設が最も多く、その他としては、担当科の専門性に対応した指導員免許の不足という回答が多くあった。また、一般校では、指導員免許を有していることが望ましいが、モデル事業として実施していることもあり特に支障は感じていないという回答もあった。

また、人員確保について取り組んでいることについては次のような回答があった。また、特別な対応や取り組みを行っていないという回答の都道府県もあった。

- ・ 主管課に対して人員確保の要望
- ・ ハローワークや支援機関への周知
- ・ 異動等により障害者対応の経験者を増やしていきたいと考えている。(OJT)
- ・ 先進県では、すでに定期的な人事異動で、支援学校と職業能力開発校の間での人事交流を行っている。このような人事異動も確保する上では必要であると考えられる。

人員確保の問題点については以下の回答があった。

- ・非常勤講師を含め公募を行っても応募がほとんどなく人員の確保が困難。
 (任期が当該年度末であり継続保障がない、「事務系」の指導員免許資格の取得に関しハードルが高い、専門的な知識だけでなく、福祉的な経験が必要となるが、両方の能力(指導員免許+障害者対応の専門性)を持つ人材がいない、給与や社会保険等の処遇についてよい条件を提示できない。等)
- ・一般校等から異動してくる職員の多くは、障害者対応のノウハウを習得するまでに時間を要する。
- ・障害者訓練の指導員配置基準が定められていないため、指導員の増員要求は難しい。
- ・障害者訓練指導員の新規採用の為に明確な基準(免許)が無いため新規採用募集ができない。そのため、障害者科目への異動という形で他種免許の指導員が従事するが、円滑な異動が難しく、高年齢化が進んでいる。

(4) 障害者訓練担当指導員に訓練業務以外で期待する役割について (設問4)

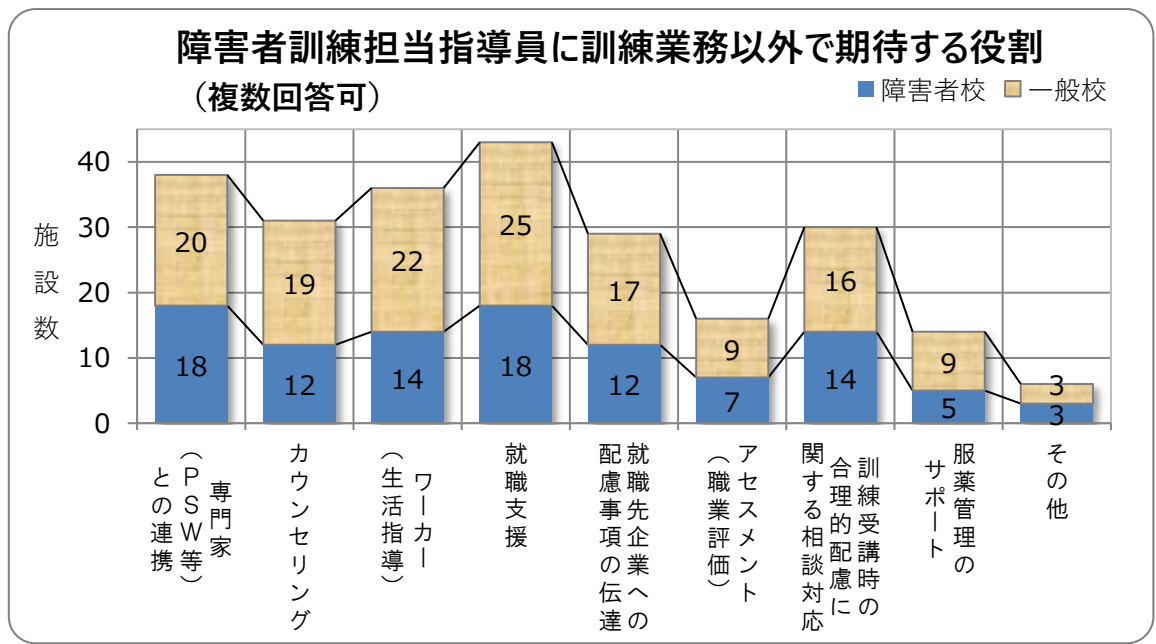


図3-4 障害者訓練担当指導員に訓練業務以外で期待する役割について

障害者訓練担当指導員に訓練業務以外で期待する役割について最も回答が多かったのが「就職支援」で「専門家 (P S W等) との連携」「ワーカー (生活指導)」が次に多い回答であった。

「その他」として、以下の回答・意見があった。

- ・就職・インターンシップ先の開拓、調整、就労維持支援 ・保護者支援
- ・就職後の定着支援への対応、支援機関・企業との連携 ・指導技法等開発・普及
- ・指導員として、本項目を横断的に対応できることが求められている。
- ・本校では、上記の対応は指導員が可能であるが、専門技術の付与ができない。

(5) 職業訓練担当指導員が設問4の役割を担うために施設で取り組んでいる人材育成について（設問5）

役割を担うために必要な知識については、「障害の種類と特性についての知識」という回答が最も多く、それ以外に以下の回答があった。

- ・ 特性把握の方法、特性、程度に応じた対応・指導技法
- ・ 疾病やその対応方法についての知識 ・ 支援機関等及び連携のための知識
- ・ 地域における雇用、求職、訓練ニーズ等及び産業施策・経済情勢
- ・ 障害者の就労支援の知識及び方法、就労支援機関等の役割
- ・ 障害者雇用や障害者に係る制度、福祉についての知識
- ・ 知的障害者を対象とした指導技術や就職支援などの訓練ノウハウ
- ・ キャリアカウンセリングの知識やカウンセリングの技能
- ・ ジョブトレーナーが有する知識 ・ アサーションや SST に関する知識
- ・ 服薬に関する基本的知識 ・ 合理的配慮の事例についての知識
- ・ アセスメント、支援計画立案、適応支援との一体的な訓練指導、職業生活支援、適応支援、ケースワーク、ファシリテーション、個別相談等

また、知識以外に必要なことや取り組んでいることとして以下の回答があった。

- ・ 各種の研修や連携会議に参加 ・ 各指導員の知識の共有
- ・ 精神保健福祉士や精神科医師による相談
- ・ 指導員による専門家及び支援機関や各関係機関と連携及び積極的な情報交換
- ・ ベテラン指導員や専門の講師からのアドバイス
- ・ モデル事業で限定期間のため各人の既存能力に頼っている

上記の知識を習得するために必要な研修については、指導員に外部の研修の受講を推奨している、または既に受講している指導員がいる施設からは以下の回答があった。

- ・ 職リハセンター、吉備リハセンターの指導技法等体験プログラム「支援入門コース」「専門支援実施コース」「導入期の訓練コース」知的・発達障害関係の研修コース 等
- ・ 職業大研修「障害者の就労支援の基礎知識」「障害者の就労支援の基礎知識」「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」「合理的配慮の理解と実践」「ストレス対処講習を活用した支援技法」等
- ・ 支援機関等が主催する研修 ・ 産業カウンセラー資格取得のための研修
- ・ ポリテクセンターの研究公開訓練 ・ アビリンピックに係る事前講習会
- ・ 障害者特性に関する各種研修会、事例発表等の案内の周知
- ・ 障害者校主催の発達障害研修（一般校） ・ ジョブ・カード講習
- ・ 健康総合センターの精神保健福祉従事者研修など（基礎的な内容）
- ・ 発達障害者等相談支援従事者育成研修（県の発達障害支援センター主催）
- ・ 養護学校教諭、高等学校教諭に対する研修（受講が可能であれば）

都道府県で指導員向けに実施している研修を受講と回答した施設からは以下の回答があった。

- ・指導員全員を対象にした「多様な訓練生への対応力の向上」「訓練生のコミュニケーション力向上のための指導技法」などの研修 ・訓練校別公開訓練
- ・指導員研修（雇用就業部能力開発課研修担当）「合理的配慮義務提供について」「障害者への基本対応」、「問題のある生徒への指導方法」、「ハローワークと連携した就職指導」、「訓練現場におけるクレーム対応」等の研修
- ・都道府県を窓口とした職業大のオーダーメイド研修
- ・関係機関が主催する研修等に参加 ・カウンセリング研究会（ケース検討会議）
- ・新任指導員研修(指導技法研修、基本実技研修) ・指導員全体研修
- ・職業訓練指導員等合同研修（模擬訓練の実施、指導技法に係る意見交換）
- ・精神保健福祉士による「支援の必要な生徒への対応事例研修」へ参加

施設内で独自に実施と回答した施設からは以下の回答があった。

- ・内部での資質向上研修（訓練生対応を委託している PSW による職員研修）
「地域で利用可能な障害者支援制度及び手続きについて」「訓練生からの相談対応を踏まえての指導上の留意点について」
- ・施設に配置されている PSW や臨床心理士との連携をとり、基礎的な知識や対応方法について指導いただいている。 ・職員間での情報交換・共有（随時）
- ・障害特性や訓練生との面談技法に関する研修（本校の臨床心理士による講義）
- ・嘱託医（精神科）による発達障害を理解するための研修
- ・OJT、技法普及等に係る所内研修、ケーススタディ(カンファレンス)
- ・看護師（職業訓練指導員）、PSW によるセミナー（障害の種類と特性、生活保護制度、障害年金と手帳など） ・外部講師を招いて SST、発達障害の研修
- ・4 施設で実務作業科を実施しているので、実務作業科全体での技術検討会を実施
- ・職員勉強会「在校生の障害特性に対する対応について」を適宜実施
- ・特別支援学校の見学体験研修や研究会参加 ・研修受講者による伝達研修
- ・就労移行支援事業所職員等を招いて障害者対応の職場研修
- ・市福祉課職員を招いて合理的配慮の職場研修
- ・他の訓練科の訓練生を指導することによる指導技法の向上
- ・巡回 PSW による職場研修「対応困難な生徒への理解と対応方法について」
- ・人権研修、メンタルヘルス関係の研修等
- ・新任者研修（障害者職業センターカウンセラーへ講師依頼）
- ・科内職員による定例研修会（企業・職種研究、個別事例からみる指導技法の検討、訓練生への生活指導、メンタル対策、経済・社会情勢等）

その他として、以下の回答があった。

- ・ハローワーク及び障害者就業・生活支援センターとの地域ブロックごとの意見交換会の開催による情報収集及びニーズ把握
- ・月一回実施する訓練科会議で、施設内訓練の進捗状況や問題点の共有を行い、アドバイスを受ける場合がある。
- ・職種が看護師の指導員が2名いるため、研修は必要としていない。

(6) 障害者訓練担当の指導員以外に訓練生を支援する各種専門家の配置状況について（設問6）

配置されている専門家は「生活指導員」「精神保健福祉士（PSW）」「就職支援員」の順に多い回答であった。また、「嘱託医」「精神科医師」「看護師」は主に障害者校にのみ配置されている傾向がうかがえる。

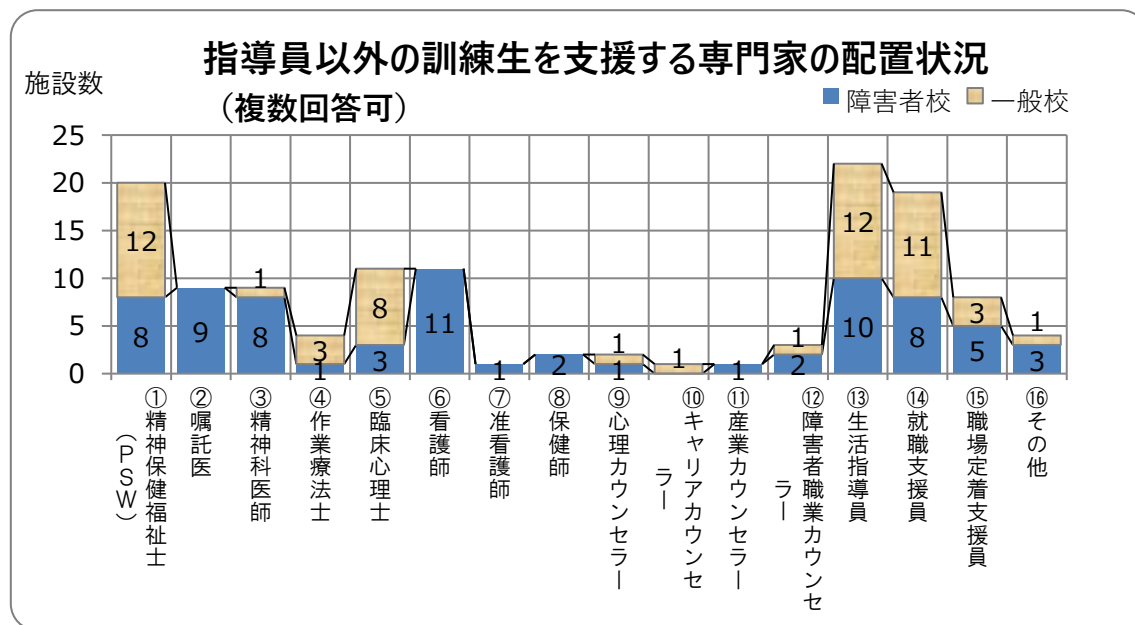


図3-5 指導員以外の訓練生を支援する専門家の配置状況

その他の回答として、「障害者職業訓練アドバイザー（実習先や就職先の開拓、就職後のアフターフォロー）」「相談員（訓練生の就職支援業務）」「舎監」「専任手話通訳者」があった。

それぞれの専門家の主な業務内容としては、表3-5の回答があった。

表3-5 指導員以外の訓練生を支援する専門家の業務内容

専門家区分	主な業務内容
① 精神保健福祉士 (PSW)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面談・相談や精神的カウンセリング（訓練生及び職員） ・ 精神障害、発達障害等より高度な専門的知識及び経験を要する事例への対応 ・ 精神面のフォローやメンタルヘルスケア ・ 訓練支援 ・ 病状、人間関係等の相談面接 ・ 声かけ、チューターの係わり ・ 訓練生活に関する相談、助言及び指導、社会生活支援 ・ 訓練生の見守りと相談対応 ・ 指導員に対する援助 ・ 就労支援 ・ 訓練生の精神状態の安定度を監視 ・ 専門機関と連携 ・ 精神障害等の訓練生の障害把握と支援計画作成
② 嘱託医	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健診、健康診断（血圧測定等）、予防摂取 ・ 健康管理について助言 ・ 身体症状に関する健康面接、相談 ・ 精神障害を持つ訓練生への対応方法 ・ 訓練生（修了生も含む）の面談、相談

<p>③ 精神科 医師</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医学的な見地からの助言 ・カウンセリング ・専門的見地による障害を持った生徒の訓練生活に関する ・精神症状に関する健康面接、相談 ・医療相談、訓練生との面接、職員への助言指導 ・精神障がいのある訓練生対応について指導員へ助言 ・職員へのスーパーバイズ ・医療情報助言者として委嘱
<p>④ 作業 療法士</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・作業療法的相談、指導、援助 ・生徒、指導員に対する助言、援助 ・生徒のリハビリテーションに係る助言
<p>⑤ 臨床 心理士</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生（知的障害者以外）の相談、面談 ・訓練生、指導員に対する助言、援助 ・訓練生のメンタルヘルスに係る助言 ・指導員等職員に対するコンサルテーション（助言・援助） ・訓練生、保護者、修了生へのカウンセリング ・指導員等の相談の指導力向上に関する研修 ・生徒指導上の問題に関し各校で必要と認められること ・精神障害者の精神的安定の維持及び不調時の対応
<p>⑥ 看護師</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康に係る相談、指導 ・生徒の健康、医療相談及び健康管理 ・突発的疾患の対応 ・訓練生の見守りと相談及び応急措置 ・体調不良者の対応 ・訓練生に係る看護、保健指導、相談対応 ・声掛け
<p>⑦ 准看護師</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生の保健衛生指導及び看護
<p>⑧ 保健師</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・心身に不安がある訓練生の相談業務 ・職員の支援 ・訓練生の健康管理、健康相談、訓練支援、社会生活支援
<p>⑨ 心理 カウンセラー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者訓練に限らず、施設内訓練生の相談業務（一般校） ・訓練生に係る相談対応
<p>⑩ キャリア カウンセラー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カード作成支援等キャリアカウンセリング
<p>⑪ 産業 カウンセラー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者の生活指導
<p>⑫ 障害者職業 カウンセラー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職業評価、職業指導、適応支援 ・就職・就労に関する相談業務
<p>⑬ 生活 指導員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練中の行動や寮生活の助言、指導、支援 ・生活支援・指導 ・精神障害のある訓練生の社会生活適応訓練のサポート及び相談 ・障害のある生徒の訓練生活に関する相談、助言及び指導等 ・問題行動や悩みのある訓練生への指導、相談 ・宿舍生活支援 ・適応支援 ・訓練の補助業務 ・訓練生のカウンセリング ・就職支援 ・知的障害の訓練生への訓練と生活指導、支援
<p>⑭ 就職 支援員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職、職業、求人相談 ・企業やハローワークとの連絡調整 ・就職、就労の相談支援（応募書類、面接指導他） ・就職先の開拓、情報収集、支援機関等との連携 ・就職、求職活動への助言、指導 ・訓練生の生活指導、支援 ・訓練生に係る福祉 ・障害者支援施設との連携 ・訓練生の家庭・出身学校との連絡 ・訓練生の状況把握 ・精神障害者支援 ・就職に関するアフター支援

<p>⑮ 職場定着支援員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就職支援 ・職場定着支援 ・職場開拓 ・就労状況確認 ・精神障害を持つ訓練生の職場定着支援に関する職務 ・職業相談 ・企業相談 ・フォローアップ支援 ・精神障害を持つ訓練生の職業指導に関する職務 ・内定企業との調整 ・就労支援機関等との連絡調整 ・3年間定着指導 ・職場訪問により修了生の就労環境の調整業務
<p>⑯ その他</p>	<p>相談員：精神障害をもつ訓練生の相談業務 障害者職業訓練アドバイザー：実習先、就職先開拓、就職後のアフターフォロー</p>

配置されている専門家の勤務形態（常駐・巡回）の比率は図3-6のとおりとなった。「精神保健福祉士（PSW）」「嘱託医」「精神科医師」「臨床心理士」の常駐の割合が少ない（資格の取得のハードルが高い専門家）ことがうかがえる。

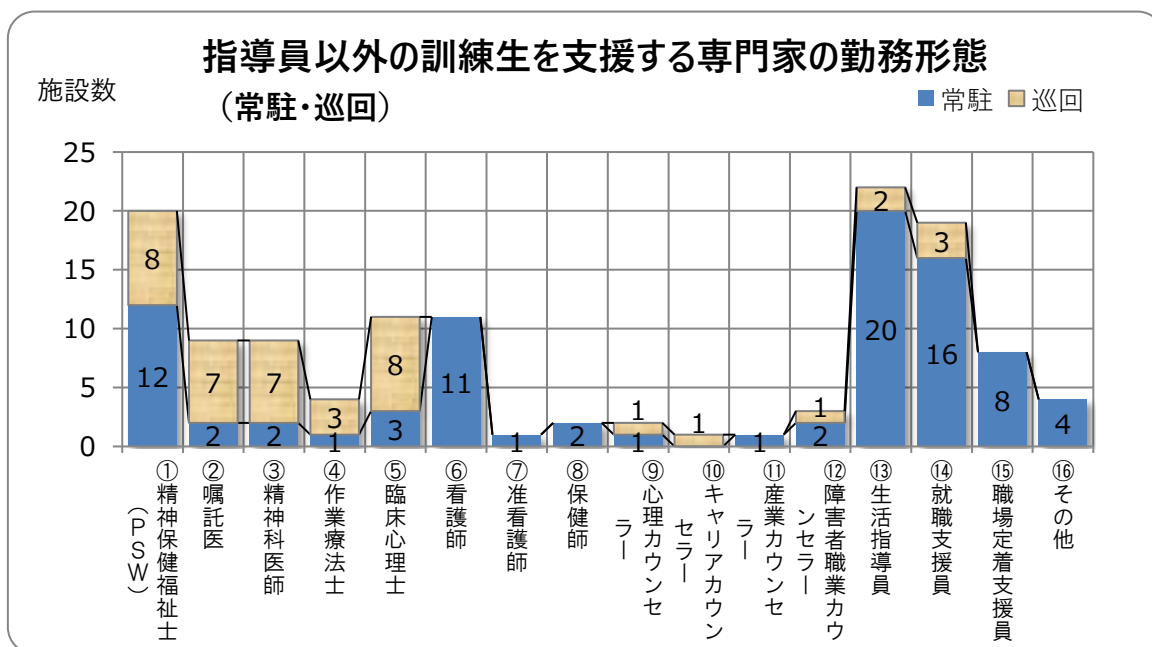


図3-6 指導員以外の訓練生を支援する専門家の勤務形態

また、訓練生を支援する専門家で、不足していると考えている専門家についての回答は図3-7のようになった。

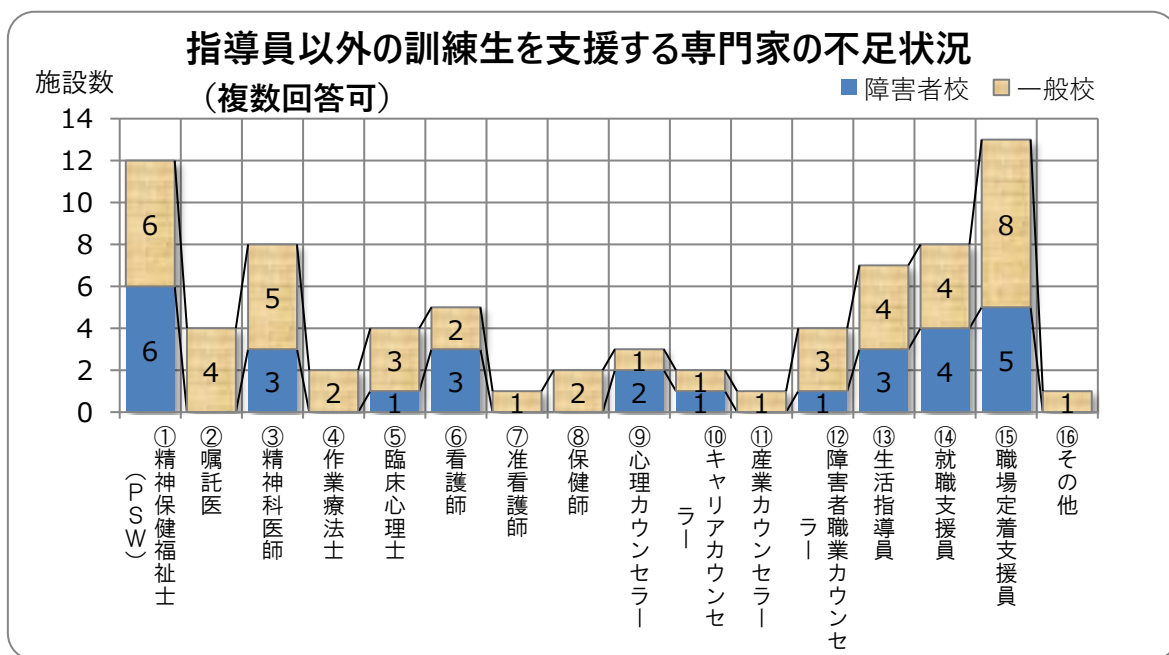


図 3-7 指導員以外の訓練生を支援する専門家の不足状況

障害者校、一般校を問わず「精神保健福祉士 (P S W)」と「職場定着支援員」が最も不足しており、続いて「精神科医師」「生活指導員」「就職支援員」が不足している状況です。訓練及び指導員をサポートする訓練生のメンタル面と就職・就労面をサポートする専門家が不足している現状がうかがえる。

(7) 障害者向けの訓練を実施するうえで、特に強化が必要と考えられる点について (設問 7)

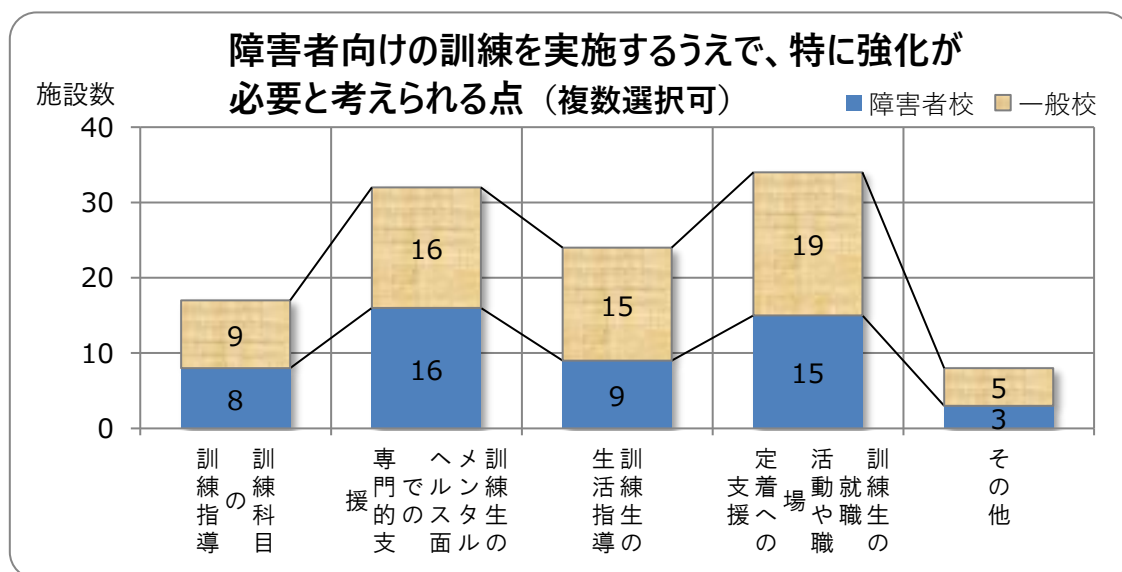


図 3-8 障害者向け訓練を実施するうえで、特に強化が必要とされる点

「訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援」と「訓練生の就職活動や職場定着への支援」の強化が必要と考えている施設が多く、続いて「訓練生の生活指導」の強化

が必要と考えている施設が多い回答であった。設問6の専門家不足の状況と同様の状況であり、設問6と合わせて、強化が必要ではあるが、そのための専門家の確保までには至っていないという実情がうかがえる。

(8) 設問7の回答において、改善に必要と考える対策について（設問8）

「強化が必要だと考えられる項目」に対する対策として、「人員の増員」と回答した施設のスタッフの種類は表3-6のようになり、「訓練生の健康面やメンタル面を専門的にケアするスタッフ」と「訓練生の就職や職場定着を支援するスタッフ」が特に不足している現状がうかがえる。

表3-6 人員の増員の強化が必要と考えるスタッフの種類

強化が必要だと考えられる項目 増員が必要な人員の種類	指導員の増員 (常勤)	指導員の増員 (非常勤)	外部講師の 委嘱回数や 委嘱種類の増	訓練生の生活指導 を行うスタッフの 増員	訓練生の健康面や メンタル面を 専門的にケアする スタッフの増員	訓練生の就職や 職場定着を 支援する スタッフの増員
訓練科目の訓練指導	10	5	4		1	
訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援	1		1		22	
訓練生の生活指導	4	3		11	3	
訓練生の就職活動や職場定着への支援	4	2	1		2	22
その他	1		1			1

「強化が必要だと考えられる項目」に対する対策として、「人員の確保方策の強化」と回答（複数回答可）を行った施設の内訳は、図3-9のようになった。「訓練科目の訓練指導」の強化のための人員の確保、すなわち訓練を担当する指導員が不足しており、障害者校においてその確保を行う方策の強化が必要と考えている施設が最も多く、次に、メンタルヘルス面や、就職・職場定着をサポートする人員が不足しており、その人員の確保の方策の強化を必要と考えている施設が多いという回答であった。

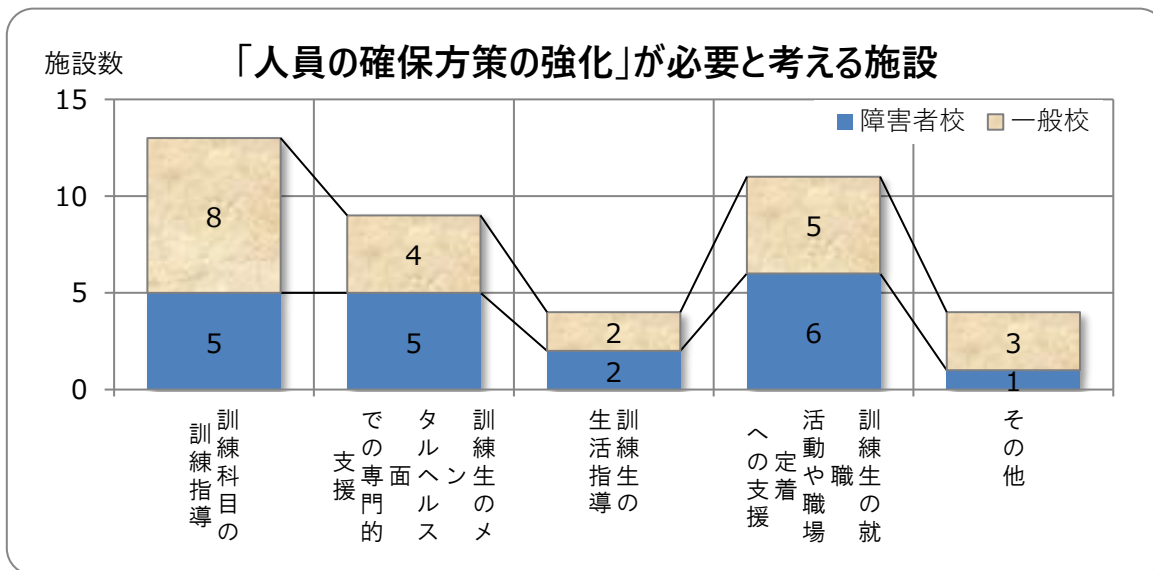


図 3-9 人員の確保方策の強化が必要と考える施設

上記の具体的な対策や問題点として次のような回答があった。

【対策】

- ・精神保健福祉士等の障害者への対応を十分理解し、メンタルヘルス面やカウンセリング面での専門的支援を行う経験豊富なスタッフを確保する方策の検討。
- ・訓練指導とは別に、就職活動面での支援や、就職後の職場定着を支援する職員の確保。
- ・期限付き指導員の入れ替わりによって、担当科目や支援に穴をあげない、質を落とさない対策の検討。
- ・流通・環境コース（物流販売分野）の専門的支援を行う職員が不足しているので、関係企業との連携を深め、講師を確保。
- ・メンタルヘルススタッフの常勤化。
- ・障害者訓練担当指導員を養成する仕組み作りの検討。
- ・ものづくり系の指導スキルと障害者対応のスキルの両方を持つ指導員の育成。
- ・情報系分野の外部講師を確保しやすくするための業界団体等との連携。
- ・非常勤の指導員を採用する際、専門的な知識・経験を有する者に応募してもらえるように関係機関等への情報提供や周知方法等の検討。
- ・人材を広く探すにあたり、都道府県庁において商工労働部以外の他部局（福祉部や教育庁など）と連携して行う仕組みづくりができないかの検討。

【問題点】

- ・現在、指導員が常勤となっていないため、人材確保が難しい状況である。
- ・給与や社会保険等の処遇を改善し、指導員を常勤化する必要があるが、庁内における制度を変えることが困難な状況である。
- ・メンタル面での支援を専門的に行うスタッフが必要であるが、障害者を対象とした職業訓練の指導員配置基準が定められていないこともあり、要求が難しい状況である。
- ・当該科担当 6 名（生活指導員、就職支援員含む）中、常勤は 3 名だが、日々の訓練現場では様々な問題・事件が生じているため、全職員が同時に在席（常勤対応）することが望ましい。

【意見】

- ・福祉分野の知識を持つ事務系の指導員を養成する仕組みが必要。
- ・特に事務系指導員の確保については“事務系のカリキュラム内容＝事務系指導員免許が必要”、といった考え方では指導員の確保が困難。訓練の関連性を広く持たせることで、指導員免許取得の枠を拡大すべきと考える。
- ・訓練の中に入り一人一人に支援をしていく必要がある（常勤でなくてもよい）。
- ・定着支援については事業所支援の視点や障害者訓練について知識や経験を持った人材が求められるため、分野を跨ぐ経験者確保のための検討が必要である。
- ・指導員定数に係る国の方針（職業訓練運用要領に定める30名につき3名の標準）を障害者校について見直し、手厚く十分なものに改善する必要がある。
- ・障害者向け訓練の指導人材確保には、障害者教育（教育委員会）をはじめ関連機関（福祉施設や障害者施設）が有力な人材供給元であるため、障害者向け訓練科の指導員資格創設に向けては、人材供給元との連携を勘案した制度設計が必要である。
- ・障害者の訓練指導は、障害特性により対応が難しいことが多い。その対応方法を吸収し、訓練指導へ活かしていくためには正規の常勤職員とする事が望ましい。

「強化が必要だと考えられる項目」の改善に必要と考える対策として、「研修の充実」と回答（複数回答可）を行った施設の内訳は、図3-10のようになった。「訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援」についての研修の強化が必要という回答が多く、指導員に訓練生のメンタル面でのサポートも期待されている状況がうかがえる。

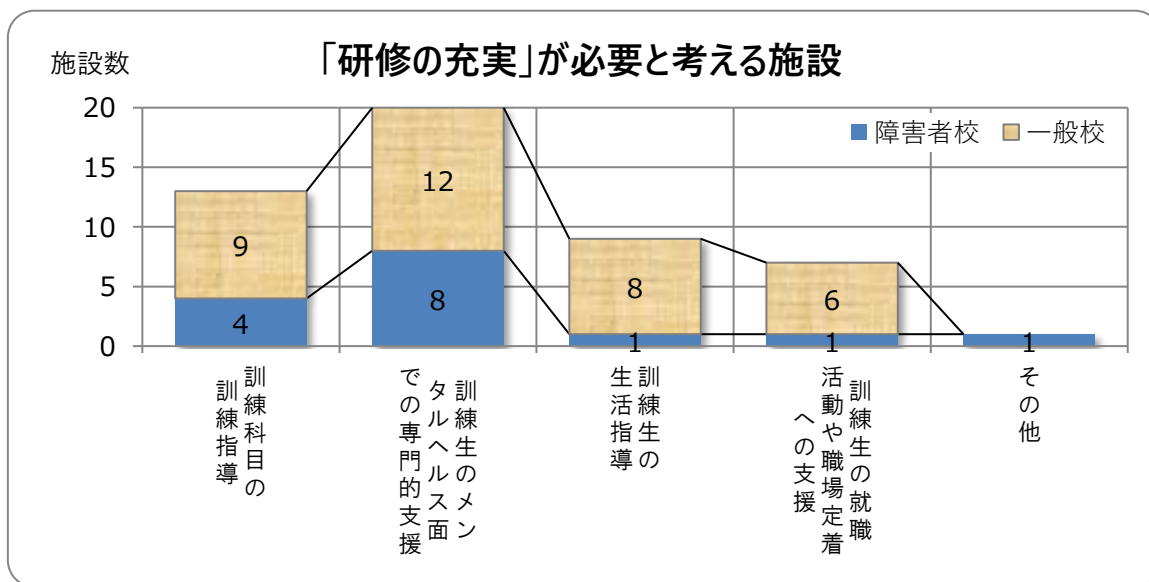


図3-10 研修の充実が必要と考える施設

上記の具体的な対策や問題点として以下の回答があった。

【対策】

- ・職リハセンターが行う各種研修への参加。 ・職業大が行う各種研修への参加。
- ・民間機関の主催する発達障害指導方法の研修等に職員を参加させる。
- ・訓練生が就職した企業と連携して、企業内で障害のある社員に対して実施する企業内研

修に職員を参加させる。

- ・担当科目のスキルアップ研修、障害者に関する指導員研修（主管課が研修担当）。
- ・研修や職場内の指導見学など、座学的なものよりも実践的な内容のものを増やして、校内のスタッフを参加させる。 ・ジョブコーチ養成研修の受講。
- ・新任指導員には機構や本府福祉部などが実施する実践的な研修等へ参加させ、対応力の強化を図る。また、一般校の指導員に対し障がい科目を体験させることで障がい疑われる生徒への対応力の強化を図る。
- ・指導員の技術力のほか指導技法・指導力の向上と、各種の障害を持つ訓練生への対応力向上を目指して各種の研修を積極的に活用していきたい。
- ・外部講師を活用した校内での研究会・研修会の充実、外部での関係講演会、研修会への積極的活用を行う。

【問題点・意見】

- ・医学的・学術的見地からの研修項目は、増加しているが、法令上、又は行政サイドの制度や取り組み等について、また関連機関の連携等について、より訓練の現場サイドに立った研修が必要。（特に普通課程の訓練に従事する指導員に対して）
- ・職業リハセンター等が遠く、参加の難しい職員もいる。伝達研修を行っているが限界がある。代替手段の検討が必要。
- ・企画段階から職業リハセンター等が専門的な助言や立案に参加できる仕組みを作してほしい。具体的には、府県の主管課との連携ができる仕組みづくりなど。
- ・指導員、生活指導員、就職支援員等においては、担当業務に合わせた適切な研修を受講できるような体制整備を国や専門校は行う必要がある。

「強化が必要だと考えられる項目」の改善に必要と考える対策として、「役割分担の明確化」と回答（複数回答可）を行った施設の内訳は、図3-11のようになった。

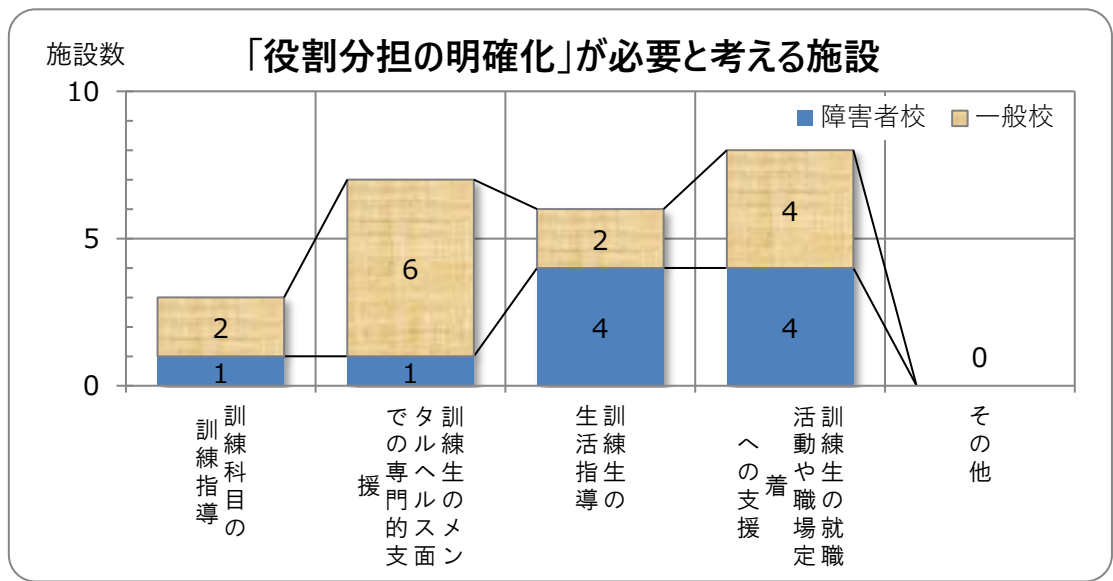


図3-11 役割分担の明確化が必要と考える施設

「訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援」と「訓練生の就職活動や職場定着への支援」の回答が多く、現状、指導員が訓練指導だけでなく、これらの業務も担当しており負担が大きい状況となっている。上記の具体的な対策や問題点として以下の回答があった。

【対策】

- ・指導員は教科指導を主として、就職支援担当、就職定着支援担当の専門家を別に配置し、役割分担をより明確にして必要な時に迅速に動きが取れるようにすることで、就職率、定着率を向上させる。(現在担当している訓練生への指導で精一杯であり、卒業生の面倒までみることは困難である。)
- ・指導員は教科指導を主とし、メンタル面については精神保健福祉士等、就労面では就職支援員等の専門スタッフと役割分担を明確にし、迅速に対応することが必要である。(現状では、指導員の生活指導とメンタル面の指導の負担が重い。)
- ・指導員は教科指導を主とし、メンタル面や生活面への対応や職場定着に係る企業対応については、各々の支援担当職員に繋ぐ為の役割分担を明確にする。
- ・4名の指導員は分担して教科を教えており生活指導員は配置されていない。このため社会福祉士の資格を有する指導員に教科担当の負担を減らし生活指導員としての役割を担ってもらうことにより生活指導を強化していく。

【問題点・意見】

- ・現在、専門スタッフが少ない(准看護師と委託 PSW のみ)ため、役割分担をする体制にはない。今後専門スタッフが配置されるのであれば、役割分担と指導員のトータルな指導力維持とのバランスをとりながら実施していく必要がある。
- ・指導員が教科指導、生活指導、就職支援から個々の相談まで対応しており、負担が多くなっている。専門の人員の配置により負担軽減や各種支援の充実が図られる。
- ・役割分担の明確化については、それぞれを専門とする担当者を配置することはもちろんであるが、科内を統括するポジションも必要不可欠であり、「専門」であると線引きをするのではなく、横断的視点を各自持ち合わせる必要がある。
- ・カウンセリング等については、精神保健福祉士等の専門家でないとは正しく対応することは困難であり、指導員は専門家と連携したサポートが重要な役割になる。
- ・PSW等では、訓練の指導経験がないため、具体的な対応ができず単なるカウンセリングになってしまう。技能・技術訓練指導員免許(ものづくり系)+障害者指導員免許の両方を持つ指導員の育成が必要である。
- ・指導員の専門分野の訓練担当を明確化しつつ、複数による指導ができるよう、OJTによる研修の充実が必要となる。

「強化が必要だと考えられる項目」の改善に必要と考える対策として、「連携の強化」と回答(複数回答可)を行った施設の内訳は、図3-12のようになった。「訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援」と「訓練生の就職活動や職場定着への支援」の回答が多く、指導員と、サポートする専門家との情報共有を行い、訓練期間中

及び、就職後の訓練生のサポートをさらに強化する必要があると考えている施設が多いことがうかがえる。

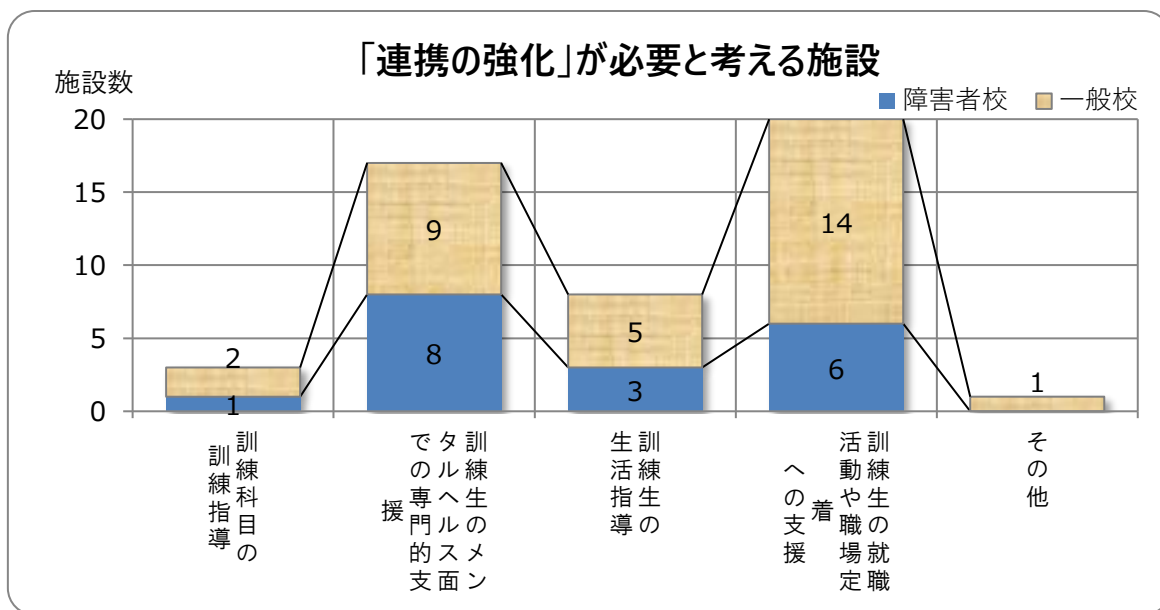


図 3-12 連携の強化が必要と考える施設

上記の具体的な対策や問題点として以下の回答があった。

【対策】

- ・訓練生については千差万別であり、その対応方法も異なることから多くの知識や経験豊富な方との情報共有や相談できる場を設ける。
- ・指導員と生活指導員やPSW、臨床心理士などの専門家の相互で訓練生の情報共有及び意見交換を行う場を定期的に設けて、各々の訓練生の就職活動・支援状況を指導員・支援員で共有し、一貫した訓練・指導を行い、支援や指導の方向性の認識を合わせる。
- ・生活指導員、嘱託医師と意見交換を図り、訓練生一人一人に応じた指導につなげる。
- ・定着支援専任の職員を配置することで、就職先事業所と良好な関係を構築する。
- ・科を担当するチーム（指導員、生活指導員、就職支援員）、能力開発課、校として情報共有すべき事項の整理、仕組み・ルール作り、情報供給がしやすい体制づくりを行う。
- ・ケース会議(訓練期間中)、就職支援連絡会(職場実習・就職)を関係機関と実施し、情報共有及び意見交換を行う。
- ・障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関や就業先企業との連絡会等において、情報共有や役割分担について明確化し、各機関が連携して必要なフォローアップを行えるような体制を整える。
- ・現状として、精神科医師の巡回により、訓練生のメンタルヘルス、障害特性の理解と対応方法等の助言を得ることができているので、継続したい。
- ・訓練生の主治医との連携。
- ・専門家や専門機関に適宜支援を受けられるような仕組みを設ける。
- ・生活指導員などから専門的なアドバイスを受けやすい環境をつくる。
- ・一部の科で実施している支援者会議を、他の科にも拡大していくなどの方策を検討。
(各地域の障害者就業・生活支援センターや、障害者基幹相談センター等との経常的な協力関係を一層深めていきたい。)

- ・障害者就業・生活支援センター等の関係機関との関わり（「訓練生の学院内面談への関係者の招へい」「生徒募集のための訪問」「関係機関開催会合参加」）の中で情報共有や意見交換を行う。
- ・科内及び障害者就業・生活支援センターと日頃から訓練生について情報共有する。
- ・就職後の支援機関へのスムーズな引継及び修了生の継続したフォローの実施。

【問題点・意見】

- ・精神障害者を対象とする職業訓練では、指導員と精神保健福祉士と一緒に訓練を担当するなど、日頃から訓練生に関する情報共有を行う必要がある。
- ・障害のある方に対する職業訓練、就職支援、定着支援を更に進めるため、公的な訓練機関、民間機関（就労移行、就労継続事業所等）及び企業が一同に集まって情報共有、意見交換ができる場の設定などを行う。
- ・科内を統括するポジションも必要不可欠であり、「専門」であると線引きをするのではなく、横断的視点を各自持ち合わせる必要がある。
- ・障害者の求人情報の入手や定着支援については、一般校だけでは限界があり、適切な支援機関のノウハウを活用しながら実施していくことが重要である。
- ・情報共有の前提としても、担当職員は原則として常勤対応とすることが望ましい。
- ・情報共有の場がないのではなく、時間の確保が難しい。訓練時間を短くして、情報共有ができる時間の確保が必要。

「その他」を回答した施設は5施設（すべて一般校）あり、以下の意見があった。

- ・新規企業開拓の推進及び支援企業との連携強化、企業・事業所をはじめとする各関係機関・組織との意見交換の開催や積極的な情報収集の実施。
- ・精神科医師や臨床心理士から、生徒への直接的なアドバイスと併せて職員へのケアや生徒の対応法についても助言を求めたい。
- ・当校のように障害者コースが普通課程と併設されているケースでは、研修や人的配備による対応（ソフト面）は勿論のこと、障害を持つ訓練生に対する施設・設備面（ハード面）に関する整備が必要。（休憩スペースなどの確保）
- ・非常勤、外部講師が受講できる研修を増やし、障害理解を深める機会を増やす。

（9）障害者向け訓練コースにおいて、指導員は最低限訓練生何人に1人が望ましいとお考えかについて（設問9）

図3-13のように、現行の訓練生10人に指導員1人という規定に対して、半数近くの施設は「5人に1人」が望ましいという回答であった。また、約3割の14施設では現行通り「10人に1人」が望ましいという回答であったが、その14施設のうち12施設からは、身体障害者向け以外の表3-7のコースについては、現行通りの「10人に1人」の配置ではなく訓練生が次の人数に対して1名の指導員の配置が望ましいとの回答であった。

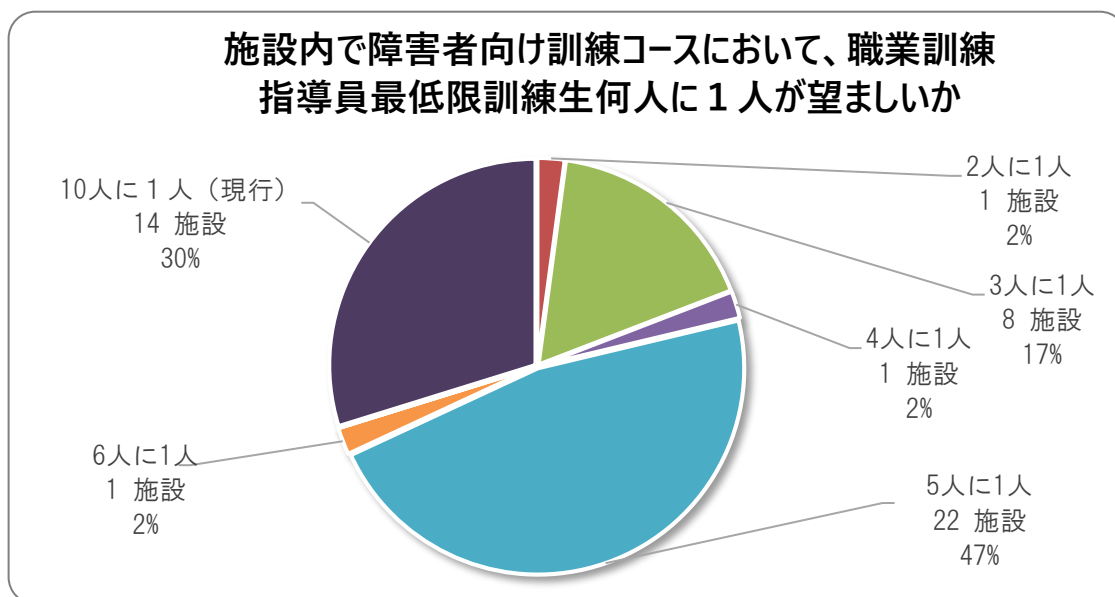


図 3-13 障害者訓練に望ましい指導員の配置状況について

表 3-7 身体障害者向け以外のコースの望ましい指導員の配置状況

訓練コースの種類	指導員の配置人数	回答施設数
訓練コースの種類を問わず、現行通り10人に1人の配置が望ましい		2 施設
精神・発達・知的障害者向けのコース及び身体障害者向けでも当該障害者が混在する場合	2～3人に1人	1 施設
精神・発達・知的障害者向けのコース	5人に1人	2 施設
精神・発達障害者向けコース	3人に1人	1 施設
	5人に1人	2 施設
精神・知的障害者向けコース	5人に1人	1 施設
精神障害者向けコース	3人に1人	1 施設
	5人に1人	2 施設
知的障害者向けコース	3人に1人	1 施設
	5人に1人	1 施設

(10) 障害者向け訓練コースを実施する際に配置するメンタルヘルス面での専門的支援を行うスタッフについて、勤務条件を非常勤職員で週4～5日のほぼフルタイム勤務と仮定した場合、2人以上の配置が望ましい訓練生の数の目安について(設問10)

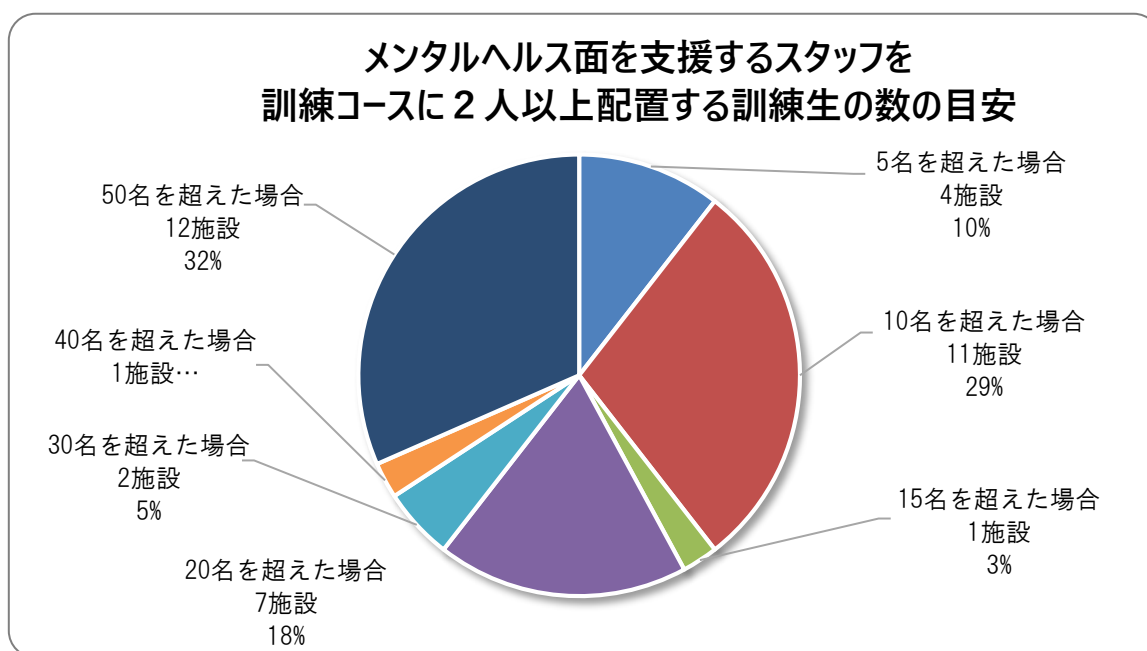


図3-14 メンタルヘルス面を支援するスタッフを2人以上配置する目安

この設問の回答については、「現状では判断できない」「一概にはいえない」という回答も見られた（有効回答施設数37）。

（11）障害者向け訓練コースを実施するにあたって、職業訓練指導員の免許資格についての要望について（設問11）

現状の指導員免許制度が、専門的内容の指導のみで、障害特性に応じた指導法や対応などの障害者向けの職業訓練を考慮していないことに対する要望が多く見られた。（障害者訓練向けの新しい指導員免許の新設等）。

また、指導員（指導員免許保有者）自体が不足している現状から、免許取得の要件（特に事務科）の見直し（免許保有者の職種転換研修による事務科の免許取得や、48講習の受講要件の見直し）、指導員の養成・安定した供給（職業大等）に係る要望もあった。

【免許制度についての要望】

- ・教員免許（養護教諭、特別支援学校教諭等）の所持者に対して、知的障害者コース担当者として何らかの指導員免許の発行ができるような制度があればよい。
- ・指導員免許の職種は不問とする。
- ・現在の専門資格（職種別）に加えて、障害特性に応じた指導ができる知識、能力、経験をプラスした指導員免許や制度の新設の検討。（知的障害者対象指導員免許、精神障害者対象指導員免許、発達障害者対象指導員免許等）
- ・知的・精神・発達障害者対象訓練の指導員を想定して、福祉工学科の免許内容を整理・拡充して専門性の高い職員の養成・確保を可能にする。
- ・特に事務系指導員の免許取得に関して、資格取得要件等ハードルが高いのが現状。

事務系の免許資格保有者が少なく、保有者の拡大に向けた検討を行ってほしい。「訓大」「能開大」時代において、事務系指導員養成がなされていなかった事も一因。職業大での資格免許追加について早急な対策を講じることを切に望む。高等学校教員免許「事務科」取得者の指導員免許認定が現状ほぼ不可能。(高齢化)

- ・既に何らかの指導員免許を保持している指導員が、短期間の研修で事務系の指導員免許を取得できるような制度等があればよい。

【その他の要望や意見】

- ・免許資格保有者の拡大に向けた検討を行ってほしい(福祉の知識を持ちかつ事務等の専門知識を持つ指導員免許)
- ・障害者訓練に関わらず、計画的に訓練科目を担える指導員免許保有者の排出をお願いしたい。
- ・指導員免許に拘る必要はない。 ・木工の指導員確保に向けた方策が必要。
- ・設定されている科の教科(簿記、CAD等)を教えられる指導員の確保が難しい。障害者校には一般校にない科があり教えられる指導員の採用が必要である。
- ・建築設計科、義肢装具科は免許保有者又は取得可能な人材の確保が困難である。いずれの職種も企業での人材不足が深刻化しており、指導員の希望者は出にくい状況にある。よって、48講習の受講要件の見直しなど、指導員免許保有者の拡大に向けた検討を行ってほしい。
- ・障害者向け訓練の指導人材確保には、障害者教育(教育委員会)をはじめ関連機関(福祉施設や障害者施設)が有力な人材供給元である。したがって、障害者向け訓練科の指導員資格創設に向けては、人材供給元との連携を勘案した制度設計が必要である。

(12) その他、障害者訓練担当指導員の人員確保、育成等について意見、要望について(設問12)

最も多い回答が、一般校(発達障害等を抱えた訓練生の増加)・障害者校を問わず、すべての指導員が障害者訓練も担当できるようになったほうがよいとの要望であった。そのために指導員養成の過程(職業大、48時間講習、配属後等)に障害特性や就労等知識(A型・B型や支援制度や機関等)に関する研修も行うことや、一般校と障害者校の定期的な人事異動・交流などが必要との意見があった。

【現状の問題点や課題、要望について】

- ・一般校においても障害(精神、発達)が疑われる訓練生が入学することも増えており、障害特性理解の研修等を行い対応できるようになるとよい。指導員の立場からすると、既存の指導員に障害者等の知識を付与することを考えるが、障害者等の知識のある方に指導員に必要なスキルを身につけていただくこともできればよいと考える。
- ・障害者訓練は一般の訓練よりも教科指導及び生活指導が難しいため、それに見合うだけの待遇が必要と考える。特に就職指導については大きな労力を割いている。このような現状では、新規指導員の採用の必要性が生じた場合、指導員の確保が極めて難しい。
- ・一般校でも発達障害を抱えた訓練生が増えていることから、一般校と障害者校との間で

- 定期的な人事異動を行うほか、障害特性の理解に関する研修も組み入れて、すべての指導員が障害者訓練も担当できるようにした方がよい。
- ・障害者訓練を専門とする指導員がないことが問題ではと考える。
 - ・今後、障害者訓練を担当する指導員の人材確保が急務になってくる。また、障害者訓練以外の訓練科においても、精神障害や発達障害のある方が入校している現状を踏まえ、障害者訓練を担当している指導員に限らず、全ての指導員が障害への対応ができる研修、体制づくり等が必要である。
 - ・障害特性に即した実践的（実習）な研修の充実を図ってほしい。
 - ・障害者訓練、特に精神障害・発達障害及び知的障害を対象とした訓練科では、従来の技能習得を重視した「訓練科」で求められる専門知識よりもむしろ、本人の障害特性・職業適性・周囲（職場や家庭）の環境、支援体制等を複合的に指導・支援することが必要不可欠となっている。加えて、社会生活に必要なスキルを指導する必要性も増大している。指導員免許の「科目」にとらわれることなく、指導内容を理解し対応できるよう、法令・規則の内容について見直す時期に来ているのではないかと思う。障害者訓練指導員という免許の創設や、指導員の経験についても検討を重ねる必要があると考える。
 - ・職業大の指導員免許の取得課程のカリキュラムに「精神・発達・知的障害者の特性・接し方・就労支援など」の知識・技能（実務実習含む）の習得を必須とし、今後専門職種の他に障害者訓練にも対応できる指導員養成を図ることを検討してほしい。
 - ・精神保健福祉士などが取得できる通信教育などの研修への支援。
 - ・精神保健福祉士等の専門家では、訓練のことが理解できないため上手くいかないケースが多い。指導員が障害者の対応能力を持つことが必要だと感じる。したがって、ものづくり系の技能・技術や訓練指導ができるスキルと障害者訓練を担当できるスキルの両方を持つ指導員の育成をすべきだと考える。
 - ・指導員定数に係る国の方針（職業訓練運用要領に定める30名につき3名の標準）を障害者校について見直し、手厚く十分なものに改善する。
 - ・一般校と障害者校との間で指導員の人事交流が進めば、訓練技術の向上が図られるとともに、障害をもつ一般校の訓練生への対応にも効果があると考えられる。
 - ・障害者訓練の指導員を目指す学生が、地方の障害者訓練を実施している職業訓練校で指導実習等をおこない交流ができると人員確保や育成につながっていくと思われる。
 - ・職業訓練を通じた障がいのある人への自立支援は、本人の希望及び適性を最大限に配慮のうえ行う必要がある。就職後も定着のみならず必要なキャリアの形成を目指すべきものと考えており、画一的な職業訓練指導を行うのではなく、極力、個々の能力を活かす個別の訓練指導が主流となるよう、指導を行う指導員は個々の質の向上と合わせて、設問9にて回答のとおり、訓練生4人に対して指導員が最低1人以上の配置といったような指導員の必要数の確保維持を切望する。
 - ・48講習の受講資格要件の見直しの実施。特に、各職種の保有資格・免許に対する受講資格要件は、実際と照らし合わせた見直しが必要であると思われる。
 - ・障害者訓練担当指導員を含めて指導員の新規採用がここ数年少ないことから、今後の人員確保とその育成については、ノウハウの継承が難しくなるのではないかと憂慮しており、指導員には各種研修を受講し、資質向上に努めてもらうことを期待する。
 - ・障害者訓練コースの担当者には、事前に障害者の特性やカウンセリング研修が必要であ

る。また、福祉部門においての障害者の就労(A型・B型等)形態や支援関係についても理解することが大切である。

- ・職業大の新任研修に障害者向けの内容を取り入れる。

【施設独自の問題点や要望について】

- ・指導員採用において、障害者訓練担当の指導員に欠員があった場合、一般校から異動する必要があるため、常勤指導員の確保が困難である。
- ・当校は人口の少ない地域に立地し交通も不便であるため、非常勤等の外部リソースの活用を前提とした各種専門人材確保には困難が伴っており、できるだけ正規職員での任用を望む。精神・発達、知的障害者を対象とした標準的な訓練科を設定のうえで、指導員やほかのスタッフの設定、予算措置のうえでそれぞれの専門スタッフの育成を要望する。
- ・事務系の教科（特に簿記・会計やデザイン系ソフト）を教えることができる指導員は本県では本校にいてだけで、一般校の指導員との人事交流が難しく、人事が硬直している状況にある。一般校の指導員が障害者校でも指導できるような仕組みの検討を行ってほしい。
- ・指導員は一般校からの人事異動がほとんどで、指導員の確保が課題となっている。障害者の対応については異動後の研修によって対応できるものの、指導内容の知識と技術の習得は簡単ではない。障害者対象の訓練で、短期課程であっても関係指導員免許の保持者であることが必要と思われる。
- ・本校の総合実務科の訓練生の多くは知的障害のほか発達障害を併せ持っており、また中程度以上の障害を有する者で入校を希望する者も増加傾向にある。個々の訓練生の個性に応じた訓練及び就職支援を行う必要性が高まっている。
- ・現在、入校生の確保が課題となっている。特別支援学校等の競合もある。
- ・非常勤職員の指導員の採用において有資格者又は指導経験がある者の応募がないため、未経験者を採用せざるを得ないが、一方で、一般校からの指導員の異動が望めない状況にある。このため障害者訓練担当の指導員を短期間で養成することができる研修として、新任指導員研修（48講習に準じる内容）に加え障害者の特性等を同時に学ぶことができる内容の研修があるとよいと考えている。
- ・最近では障害者雇用水増し問題の影響等もあり公務員での就職も増えてきている。
- ・法定雇用率の関係等企業側の障害者雇用のニーズの拡大で、最近では離職者がハローワークで職業訓練校よりも次の仕事を紹介される傾向があり、入校率は厳しくなっている。
- ・一般校では情報系の訓練コースがないため、情報系の指導員免許しか持たない指導員は障害者校に配属されることが多く、また、障害者校での勤務が長くなる傾向がある。
- ・一般校から障害者校へ異動した場合の研修は実質半日の研修しか行えない。4月は訓練生が入校直後ということもあり、赴任したばかりの指導員を外に研修に出すこともできない。夏前によく落ちついてくる。
- ・最近では、いわゆる前に出る保護者が増えてきているため、指導員にもそういう保護者の対応ができる知識やスキルが必要になる。
- ・訓練を受講する障害者の層が時代とともに変化しており、現在は発達障害を持つ訓練生の数が4割を超えており、逆に身体障害を持つ訓練生の数が依然と比べてかなり少なくなっている。

1-2 ヒアリング調査

アンケートの集計結果を基にした考察を行う前に、現場の意見をうかがいたく、アンケート調査対象施設のうち障害者校3施設、一般校1施設のあわせて4施設に対してヒアリング調査を行った。

訪問した施設で、アンケートの回答内容以外にうかがうことができた主な現状等については、次のとおりである。

- ・ 障害者訓練にかかわらず正規職員の指導員の数不足しており、今後の新規採用も見込めない状況で指導員の年齢層も高い（県の方針の影響が大きい）。
- ・ 指導員の確保については、教員のOBや正規の指導員の定年後の再任用、建築関係のコースは、県の土木部門の職員からの異動などで対応する等苦慮している。
- ・ 就職については、コースの内容よりも本人の個人の個人的な部分が多い、そのため、その時々で就職率も変動する。
- ・ 障害者校の設置目的として隣県などからも入寮することで通えることになっているが、手当の関係（出身の県が負担）等で県外からの入校生がほとんどいない。
- ・ 一般校の中でモデル事業として訓練コースが設置されたため、指導員も非常勤嘱託と外部講師で年齢層も高く今後のノウハウの引継ぎが課題となっている。
- ・ 最近では障害者雇用水増し問題の影響等もあり公務員での就職も増えてきている。
- ・ 法定雇用率の関係等企業側の障害者雇用のニーズの拡大で、最近では離職者がハローワークへ行くと訓練校よりも次の仕事を紹介される傾向があり入校率は厳しくなっている。
- ・ 一般校では情報系のコースがないため、情報系の指導員免許しか持たない指導員は、障害者校に配属されることが多く、また、障害者校での勤務が長くなる傾向がある。
- ・ 一般校から障害者校へ異動した場合の研修は実質半日の研修しか行えない。4月は訓練生が入校直後ということもあり、赴任したばかりの指導員を外に研修に出すこともできない。夏前によく落ちついてくるとのこと。
- ・ 最近では、いわゆる前に入る保護者が増えてきているため、指導員にもそういう保護者の対応ができる知識やスキルが必要になる。
- ・ 訓練を受講する障害者の層が時代とともに変化しており、現在は発達障害を持つ訓練生の数が4割を超えており、逆に身体障害を持つ訓練生の数が依然と比べてかなり少なくなっている。

1-3 研究会での意見

アンケート調査結果をもとに研究会では、委員より次のような意見・提案があった。

(1) 障害者訓練を担当する指導員の現状について

【アンケート調査結果】

障害者校の指導員は、一般校の指導員からの異動が多く、障害特性等の知識を持たないまま障害者校に配属され、事前に研修等を受講する人的余裕もなく、配属後すぐ現場で訓練を担当することが多く、対応に苦慮しているケースが多い。

【委員からの意見】

- ・私も研修で、施設長や管理職の方から一般校の指導員が勉強する機会がなく突然配置されて苦労しているという話は聞いている。指導員が不足しているということもさることながら、さらに担当するための知識やスキルの付与等もうまくできていないという現状も見えてきた。これらの問題については、単純に指導員を増やすということだけでなく、担当・対応にできるためのスキルを身につけなければいけないことには簡単には解決できない問題であると考えられる。
- ・私自身も3月25日に一般校から障害者校の異動を命じられた経緯がありやっていけるのかという不安があったが、幸いにも福祉住環境コーディネーター関連の科目の担当だったので、その中で障害や福祉に関する知識を訓練生と一種に学んでいくことで乗り切ることができたが、やはりいきなりの障害者校への異動というのは大変である。
- ・事務科の指導員をずっと担当していたが、残す1年で障害者訓練の担当を命じられた。4月に配属され訓練生の受入れは10月であったため、6か月間の猶予がいただけその間に研修等を受講することができた。その点はまだよかったと考えている。
- ・私は、はじめから障害のある方の訓練を担当するというで採用になったので戸惑いはなかったが、現在は研修等を受講してから担当という形であるが、以前は健常者担当の指導員が出向という形で、いきなり現場で学んでいくことがあり、苦労されている指導員がたくさんおられた。

(2) 障害者訓練を担当する指導員に必要なスキル等について

【アンケート調査結果】

訓練担当以外に指導員に期待する役割については、カウンセリング等の訓練生をメンタルヘルス面でサポートする役割と、就職・就労面でサポートとする役割の2つの意見が多く見られた。そのためには、障害特性の理解をはじめ、カウンセリング等のスキルや、支援機関や障害者の就労についての知識等を身につける必要がある。一方、メンタルヘルス面のサポートは専門家でないとなし、役割分担を明確にし、指導員は、専門家や支援機関と連携することができるスキルが必要という意見も多く見られた。

【委員からの意見】

- ・指導員の必要なスキルとして、クラス運営能力と観察力の2つがあると考えられる。障害者訓練であっても集団生活の中で安心安全に訓練を受けるためには一定のルールが必要であり、そのためにクラスを運営するスキルが必要になる。障害者特有の特徴的な行動やいつもと違う行動、最近1～2週間での変化、無意味な強迫行動が出ている訓練生等に気づくことができれば、面談等の次のステップに進み対応ができるようになるので、気づくという観察力が必要と感じている。
- ・障害特性等の障害者の知識やその対応について必要なことは当然のことであるが、それを使いこなすための調整力が必要であると考えられる。例えば、ケース会議を開催する場合、アドバイス等をいただく専門家や外部機関の知識（専門家や外部機関の存在について知らない先生も多い）だけでなく、そこへの連絡ややりとりも必要となってくる。知識だけでなくそのような調整力がないと、開催したはいいが、ただ集まって終わってしまったということになってしまう。
また、観察力についても、気づくことができないと、知識を持っていたとしても役

立てることができないので私も大事だと思っている。また、多くの先生は「指導」については大事と考えているが、「支援」については指導員の仕事ではないと考えている先生も多くみられる。直接支援することはないとしても、支援の視点として、関係機関への相談やつなげるための調整のスキルは必要であると考えている。

- ・クラス運営能力及び観察力については、早期発見、早めに手を打った方がより対処はやりやすいので必要である。また、観察力は障害のない方々とは違う部分に気づくことができるかということなので、基礎的な障害に関する知識に基づいて実際に目の前の本人に気づくということが必要であると感じたところである。それに基づいてクラス運営を行っていくわけだが、クラス運営は一般校でも必要であることからあらためて付与する必要はないと考える。一方、調整力は本当に必要なスキルで、会議を開いても役に立たずに解散したという場合の多くは、調整がうまくいっていないのかなと感じることがある。それぞれのチームとして力を発揮するためにどうするのか、あるいは支援機関と連携するためにどうするのかという点で、そのやり方自体も知らないということも、そのやり方等をきちんと学んで実践していくということが必要であると感じている。

そのひとつとして、適切な支援機関に情報を伝えてアドバイスをもらうという方法を知っておかないといけない。最後に専門家の意見を聞いて実践していくという点であるが、これは私自身も一番難しいが必要であると感じている。一般校で専門家の方をお呼びして配置はしたのだが、役に立たないから解消したという施設があったと聞いてその理由を伺うと、専門家のアドバイスは役に立たないということであった。私からすると逆に、専門家のアドバイスをきちんと自分たちの訓練に落とし込むという部分が抜けているからできないのではないかと感じている。また、私の研修の支援体制編の中でも、専門家のアドバイスをきちんと訓練に落とし込むための方法等を学べるようにしている。いろいろなところで、専門家の方の話を聞いてもよくわからないということが言われているので、そこのところが抜けている指導員が多いのかなと思うし、逆に障害者校で訓練を行うためには、必要な力なのかなと感じている。

そういったところをコアスキルとしてとらえると、専門家の話を実行に移す、それにあたって本人の行動特性などを踏まえたうえでどうアプローチしていくのかといった内容を身につけることができる研修があればよいのではと思う。

(3) スキルを身につける研修等について

【アンケート調査結果】

主に職業大の「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」研修や、職リハセンター・吉備リハセンターの「指導技法体験プログラム」等を受講している。それ以外の研修としては、主管課や支援機関が主催した研修や、外部講師や専門家に依頼した研修等を受講しているが、指導員の人的余裕がないため、研修が必要な指導員が必要な内容の研修を十分に受講できていないという回答が多かった。

職業大の指導員養成訓練等の指導員になるための過程の中にも、障害者訓練を対応するために必要なカリキュラムを導入するべきという回答もあった。

【委員からの提案】

障害者訓練を担当することになった指導員向けの研修カリキュラムの案として、表3-8のカリキュラム案の提案があった。なお、研修の実施機関や体系、受講対象者等については、今後の検討が必要である。

表3-8 障害者訓練を担当することになった指導員向けの研修カリキュラム案

能力開発学科（想定訓練時間：108時間）	
教科の科目	概要
障害者職業訓練原理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害に関する基礎知識（障害特性、施策・制度） ・ 障害者職業訓練で用いられる理論や手法に関する基礎知識
障害者就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ カウンセリングの理論と技法 ・ 職業生活上の課題と対処方法 ・ 就労支援機関との連携
障害者個別指導 マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務課題のアセスメント （現有機能と必要機能のギャップの把握） ・ 職務課題への指導方法の検討 ・ 専門スタッフと就労支援機関との調整
能力開発学科（想定訓練時間：432時間）	
教科の科目	概要
障害者個別指導実践実習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別指導プログラムの策定（アセスメント活用の実践）
障害者個別指導 マネジメント実践実習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別指導プログラムの実践 （指導方法の実践、関係者との調整の実践）
障害者就労支援実践実習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業生活上の課題発見の実践（観察と分析の実践） ・ 職業生活上の課題解決の実践 （補完行動と補完手段の獲得する指導の実践）
障害者職業訓練原理 実践実習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業訓練原理で学んだ理論や手法の実践 ・ 障害特性に起因する課題への対処方法の分析 （個別指導プログラムのケーススタディ）

【委員からの意見】

- ・ 障害者の就労支援には事業主支援も必要となるので、障害者職業訓練原理の制度、もしくは障害者就労支援の科目に、障害者雇用制度、障害者就労支援に助成金制度（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）と就労支援機器についての知識（貸出制度）を学べる機会があるとよいと思う。まずは、制度、助成金制度は窓口の存在を知っておく必要があるかと思う。
- ・ 障害者訓練を担当する指導員を養成するコースは必要だと考えるが、行動・対応・心理は一樣ではなく、医療・福祉・社会資源の知識も必要となる。専門性のある指導員以外の人材の支援のもと訓練を実施することで円滑な訓練の実施も可能であると考ええる。
- ・ 機構の職業リハビリテーション関係部署で開発・公開されている教材も活用できれば効果的な研修が実施できると考える。
- ・ オンライン等の通信を使った研修も想定しているとのことだが、その場合は、実習の科目をどのように効果的に行うかについても検討が必要である。

第2節 特別な配慮を要する訓練生への対応に係る現状把握と分析

2-1 アンケート調査結果

令和2年10月に実施したアンケート調査「特別な配慮を要する訓練生を担当する職業訓練指導員に係るアンケート」については、主管課及び一般校あてに、依頼文及び調査票等の入ったCD-Rディスクの発送を令和2年10月13日に職業大基盤整備センターから行った。なお、回答期限は1か月半後の11月27日とした。回収率は168施設中160施設で94.7%であった。

(1) 要配慮訓練生について施設において把握しているか（設問1）

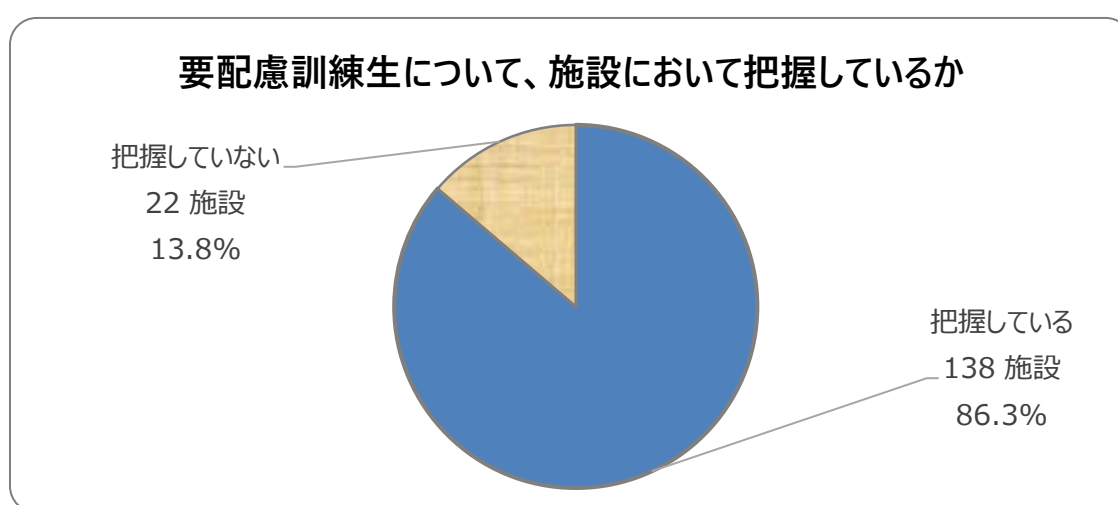


図3-15 要配慮訓練生の把握の有無

図3-15のような回答があった。「把握している」と回答した施設が全体のおよそ86%であった。なお、「個々の事例としては把握しているが、全体としては把握していない」「一部把握していない」「どちらともいえない」と回答した施設も、以降の設問の回答内容より判断し「把握している」として集計した。

また、「把握していない」と回答した施設においても、設問2等の回答内容等より、実際には把握していると思われる施設もあり、大半の施設で要配慮訓練生について把握しているという状況であった。

(2) 要配慮訓練生に対して施設において実施している取組等（設問2）

何らかの取組みを実施している施設は151施設あり、それぞれの取組み状況についての回答は図3-16のようであった。

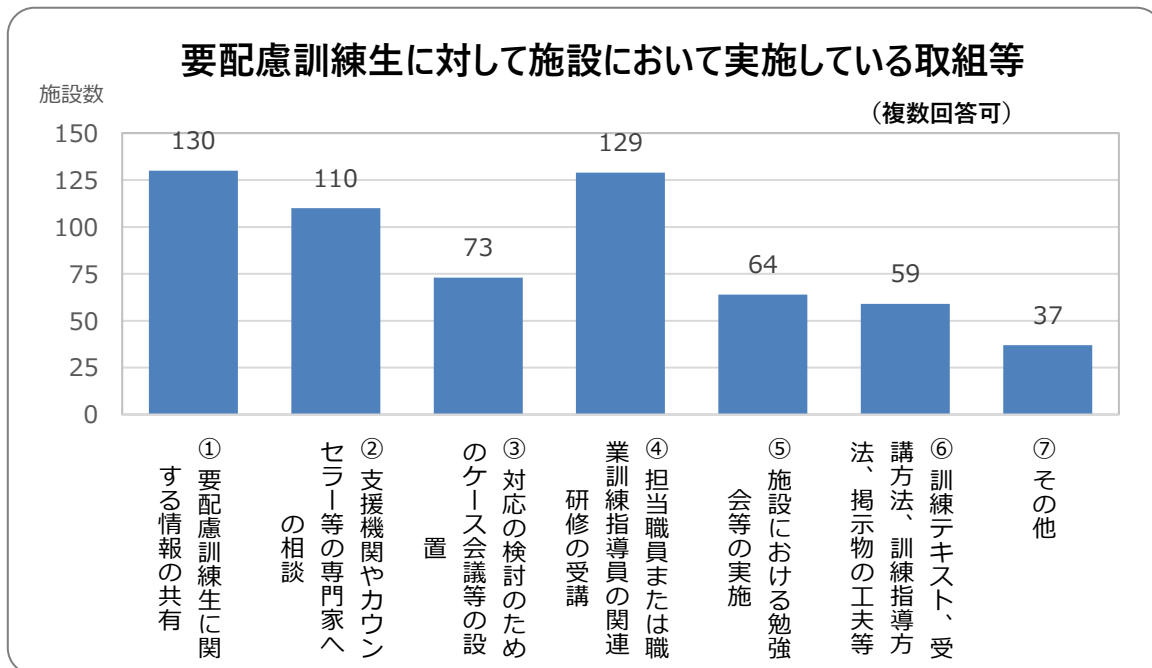


図 3 - 1 6 要配慮訓練生に対して施設で実施している取組等

① 要配慮訓練生に関する情報の共有

130施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【情報の共有を行う主な対象】

- ・ 指導員 ・ 管理職 ・ 精神保健福祉士 (PSW) やカウンセラーなどの専門家
- ・ 担任 ・ 事務職 ・ 班長や科総括 ・ 関係職員間 ・ 事務室内 ・ 就職支援員
- ・ 施設全体 ・ ハローワーク等の関係機関 ・ 専任当直員 (寮生の場合) 等

【情報の共有を行う主な機会】

- ・ 問題が生じたときにその都度報告 ・ 指導日誌や指導・面談記録等を通じて
- ・ 専門家の巡回時やカウンセリング時に報告 ・ 職員会議 ・ ケース会議
- ・ 課科長会議 ・ 科総括会議 ・ 運営会議 ・ 班長と管理職
- ・ 職員朝会及び終礼(毎日実施) ・ 訓練課会議 ・ 係長会議 ・ 指導員会議 (毎月)
- ・ 訓練担当者会議 ・ 指導課会議 (毎月) ・ 系会議 ・ 校内委員会 ・ 各科連絡会
- ・ 精神障害者訓練連絡調整会議 (入校前) ・ 就職生活連絡会 (毎月) 等

【上記以外の主な回答について】

- ・ 各科よりサポートカード (各科で配慮が必要と判断した学生の) を教務学生主幹宛提出して貰い、必要に応じて教務学生課内、副校長で情報共有している。なお、原則当該学科以外の科には伝えていない。
- ・ 特別な配慮が必要な訓練生等について入校後概ね2カ月経過後に把握し、「就職支援シート」を作成し、情報を共有することとしている。
- ・ LANでの共有フォルダを作成し、日々の指導状況や様子、担当指導員の困っていることなどについて共有している

② 事案が生じた場合の支援機関やカウンセラー等の専門家への相談

110施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【相談を行う支援機関や専門家について】

- ・精神保健福祉士（PSW） ・スクールカウンセラー ・臨床心理士 ・保健師
- ・障害者校の精神科医師 ・精神保健アドバイザー ・保健所の保健師
- ・若者サポートステーション ・療育センター ・発達障がい支援センター
- ・障がい者就業・生活支援センター ・外部カウンセラーによる相談体制
- ・カウンセラー協会 ・障害者訓練センター ・支援団体 ・ハローワーク

③ 対応の検討のためのケース会議等の設置

73施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【回答があった主な会議等】

- ・ケース会議 ・科総括会議 ・運営会議 ・支援連絡会議 ・校内検討会
- ・訓練担当者会議 ・臨時職員会議 ・緊急職員会議 ・訓練生サポート会議
- ・カウンセリング検討会（他校を含めた事例の共有） ・学校生活委員会
- ・精神障害者訓練連絡調整会議（入校前） 等

④ 担当職員または職業訓練指導員の関連研修の受講

129施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【回答があった主な研修等】

- ・職業大で行っている「一般の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」研修等（職業大で受講、オーダーメイド（出前型）で受講、主管課主催によるオーダーメイド研修として開催等）。
- ・職リハセンターや吉備リハセンターで行う「指導技法等体験プログラム」等の障害者の特性や支援研修（主管課が主催・企画を行い連携して実施との回答もあり）。
- ・主管課主催、市社会福祉協議会等が企画する研修を受講。
- ・「職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業」に基づく模擬指導訓練や研修会等。
- ・発達障害等に関する見識を深める研修。 ・全県職業訓練指導員研修の中で実施。
- ・メンタルヘルス研修への参加を全職員に推奨。
- ・障害者校にて、年に一回程度研修（希望者が参加）を開催。
- ・「問題行動のある生徒への指導方法」「一から学ぶ合理的配慮提供義務」等の研修。
- ・他局が実施しているセミナー等へ参加や地域の福祉関連の行政機関、さらにはNPOとの連携または情報交換を図り、数多くのチャンネルを構築。
- ・臨床心理士による「衛生講話」を年1回開催し、原則全訓練指導員が受講。
- ・「障害者職業訓練推進交流プラザ」の研修を全指導員が参加。

- ・発達障害者支援センターや大学等で開催されている研修や講演会。
- ・精神障害者及び発達障害者を対象にした訓練施設の体験研修を実施した。
- ・校内所属の精神保健福祉士が講師となり、指導員を対象に、要配慮者の対応事例紹介を行う研修を行っている。
- ・県の障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例制定についての研修
- ・大学コンソーシアム〇〇の「地域創造部会」に所属し、他大学と障がい者福祉について情報交換を行う。

⑤ 施設における勉強会等の実施

64施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【回答があった勉強会等】

- ・伝達研修の実施（伝達研修等の必要性までは感じていないという回答もあり）。
- ・研修受講者の研修復命書や報告書、関連資料の回覧等による情報の周知や伝達。
- ・職員会議や朝会、科内・課内会議等で研修の報告。
- ・臨床心理士による訓練生の学院カウンセラー研修。
- ・精神保健福祉士からの情報提供（PSW作成による通信の配布）や勉強会。
- ・精神福祉士やスクールカウンセラー、外部講師等による研修会や講演会。
- ・施設内講話や、メンタルヘルス系在職者訓練への参加。
- ・施設内で外部講師を招き、精神障害や発達障害に関する研修を行った。
- ・校内で活動している衛生委員会にて、関連テーマの研修を計画し、原則全教職員が受講している。（年1回程度）
- ・職員集会を活用して校内の全指導員を対象とした、発達障害等に関する研修を実施。
- ・今年度は指導員からの研修テーマ等のアンケート結果に基づいた研修会をグループ別の演習形式で実施予定。
- ・厚生労働省主催の障害者経験交流プラザを全指導員及び関係職員でインターネット聴講し、連携支援員による意見交換を実施予定。
- ・受託事業の一環で、校内研修を実施。
- ・巡回勤務の精神保健福祉士又はキャリア支援員を講師として事例報告会等の職場研修を年に1回程度実施。
- ・障害者委託訓練担当者が受講する研修会の報告を回覧している。
- ・人権問題職場研修で関係機関に講師派遣の依頼やDVDなどを活用した研修を実施。
- ・所属内で赴任（着任）研修を実施し、その中で、県の条例をもとに特別な配慮を要する訓練生への対応を説明。
- ・発達障がい者支援センターから来校いただき、合理的配慮に関する講演を全学生と教職員で受講。
- ・指導員とPSWとの懇談を行い要配慮訓練生の特性や対応方法について勉強会を実施。

⑥ 要配慮訓練生のための、訓練テキスト、受講方法、訓練指導方法、掲示物の工夫等

59施設が取り組んでいるという回答であった。取組みの具体的内容としては以下のような回答があった。

【回答があった取組み内容等】

【指導方法等】

- ・丁寧に繰り返しや更にかみ砕き内容を細分化した説明。
- ・作業指示は1項目ずつ細かく区切る（スモールステップ）等のきめ細かな指導。
- ・注意するときは、柔らかく言う。
- ・個別に訓練生に合わせて作業内容を調整するなどの個別対応。
- ・指導員に対して、指示・説明の際に「暗黙の了解」を前提としないことを依頼。
- ・全体説明の後に個別に説明指導を行い、状況の把握と聞き取りを行っている。
- ・危険を伴う機械作業では、特に注意しマンツーマンでの指導や危険の高い機械から遠ざけて危険の少ない作業を指導。
- ・大きな事故が起こる可能性が高い機械から遠ざけて、危険の少ない作業を指導。
- ・アサーティブコミュニケーションを主とした明るいクラスづくり。
- ・危険度が高い実習では、複数の指導員で対応し常に目が届くようにしている。
- ・訓練生の基礎学力に応じ対話形式で授業のわかりやすい授業展開を行っている。
- ・できないことは無理にやらせずできることを見つけ、自信を付けさせている。
- ・個別に面談を行い、訓練面や生活面等で配慮が必要な点を把握する。
- ・状況把握や対応方法を指導員間で検討し対応する。
- ・攻撃的な態度や強いこだわりを見せて指示に従わない時には、主張を丁寧に聞きとって、落ち着いてから説明するようにしている。
- ・スクールカウンセラーや訓練運営アドバイザー等の専門家からアドバイスや指導を受けながら指導方法や接し方の工夫や配慮を行いながら訓練を行っている。
- ・ケース会議等より受講状況観察者からの助言等を参考に指導方法や接し方を工夫。

【受講方法等】

- ・必要に応じて休憩時間を多めに取る。 ・放課後等で面談や補講の時間を取る。
- ・科内で情報共有と指導方法について、必要に応じ工夫を行っている。
- ・実技課題をレベルに応じた課題にする。
- ・座席は講師の口元が分かる最前列とする。
- ・症状で“自分の後に他人が居るとダメ”という学生について、科内や全体授業で席を配慮したり、クールダウン部屋を設け授業中抜けても大丈夫な様に教員（非常勤含む）に認識して貰ったりしている。また、学生と接する機会の多い教務学生課の窓口対応でも対象学生には配慮している。
- ・LGBTの対応として専用更衣室の確保やだれでもトイレの設置を行っている。
- ・グループ・班分けは、相性の良いメンバーやフォローできる人をメンバーに加えた編成になるように配慮している。
- ・補聴器（ロジャー）を授業中使用させる。

【教材等】

- ・色を多用し識別しやすくした資料の作成。
- ・訓練生が見る向きから撮影した、作業手順を解説する動画の作成している。
- ・言葉や文字だけでなく図や動画、具体的な物や写真等を利用し、視覚的にわかりやすい教材を作成している。
- ・専門用語を使わず、具体的に分かりやすいテキスト作成及び指導を行っている。
- ・教材や試験問題の文字を大きく漢字にルビを付けている。

- ・危険と思われる内容については変更をするが、テキスト等の工夫はしていない。
- ・難聴学生に対して講義では、パワーポイントの使用、プリントの配付等、できるだけ目で情報を取得できるようにしている。

【その他】

- ・指導員が個々に工夫し訓練しているが、当校の指導体制では、配慮不要の訓練生の指導も同時に1人であたるので、限界がある。
- ・要配慮訓練生と他の訓練生の兼ね合いを無視できないため、授業の内容、方法等について、特定の要配慮者のみ、授業内容、指導方法、教材等、他の訓練生と区別し特別に措置するには限界があり、当該措置による対応は極めて限定的。

⑦ その他

その他について主に下記の回答があった。

- ・「訓練受講者への支援・対応Q & A」や「訓練・学習の進歩等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド」を共有し活用している。
- ・担当指導員から業務上の報告を受ける際には、常日頃、訓練生の振るまい等を観察し、小さな変化にも気がつける視点を養えるよう働きかけている。
- ・該当する訓練生がいる場合には、県障害者職業能力開発校などノウハウのある他校から支援をいただくことも考えられる。 ・他機関の連携（市区町村運営施設等）。
- ・「特殊事情を有する訓練生への対応マニュアル」を作成し、訓練生に対する安全の確保と訓練効率の向上に努めている。
- ・少ない指導員で訓練を行っているため、要配慮訓練生であっても、配慮せず（配慮できず）に訓練を行わざるを得ない現状である。
- ・「精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業」における定期通信の活用している。 ・吉備リハセンターの訓練風景等を視察した。
- ・要配慮訓練生が在籍した場合は、本校に、定期的に臨床心理士の相談日が設定されている（主に普通課程の学生が利用）ため、本校の支援を受けることも検討。
- ・支援機関の支援員が付いていない訓練生については、県で予算配置した就業・生活支援センター所属等のPSWを利用できる体制をとっているが、利用のための校内周知方法がまだ不十分であるために進んでいない。
- ・コミュニケーションが取れず、訓練に限らず学校生活の中でも孤立しているが、保護者と本人から「障害があることを他言しないで欲しい」と言われたが、他の訓練生から見て、特別扱いにならないように指導することも難しい。 ・服薬の確認。
- ・数字には反映していないが、「隠れ要配慮訓練生」が多くなっているように思う。また、前歴からの心的状況を繰り返す者も増えている。どうにか力になってやれたらと思うが、なかなか結果が得られないのが残念である。
- ・業務中に、国立県営の障害者校に在籍した経験者からのアドバイスを受ける。
- ・発達障がい学生に対して支援担当者を配置し、授業、特に就職に関して個別に支援している。学生によって特性が違うため支援内容は異なる。支援には保護者にも参加していただくことが多い。メールを使って本人、保護者と適宜情報交換している。
- ・保護者と面談を行い、訓練状況の報告・相談を行っている。
- ・就職支援については、三者面談を行い、ハローワークの就職促進指導官と連携を図り進めている。

(3) 要配慮訓練生についてその行動特性等を把握した「きっかけ」「場面」等（設問3）

主に以下のような回答があった。

【申し出や申告等から把握】

- ・ 本人（入校試験や面談時、放課後等、手帳の提示や服薬の申出、うつ病や発達障害、LGBT等）
- ・ 入校時の書類等（調査書や健康診断書、授業料の減免制度や教科書の無償支給制度の申請書、職業訓練受講指示書等）
- ・ 家族、保護者（相談、面談、体調不良欠席時の家族への電話等）
- ・ ハローワーク、高校の教諭等（情報提供や申し送り事項、受験相談等）
- ・ 特別支援学校からの入校 ・ 通院を理由とする遅刻・早退、欠席
- ・ 他学生からの状況報告（本人言動と他学生が目撃した行動が異なっているなど）

【面接や面談等から把握】

- ・ 入校（入所時）の面接 ・ 担当指導員との面談や訓練状況等の報告、日常の会話
- ・ スクール（校）カウンセラーとの面談 ・ 舎監日誌や舎監からの報告（寮生）
- ・ 訓練運営アドバイザーとの相談やカウンセリング
- ・ 精神保健福祉士（PSW）とのカウンセリングや巡回等
- ・ ジョブ・カード作成時のキャリアカウンセリング
- ・ 入校時の各種書類の作成や修正事務において、受け答えや動作から。

【日常の行動や言動から把握】

- ・ コミュニケーションがとれない（そのためクラスでも孤立等）。
（言葉や文章で自分の考えが表現できない、問いかけや質問に対して返答ができないまたは遅れる、質問の仕方がわからない、個人面談時に「はい」しか返事をしない、面接時に黙りっぱなし（想定外な質問等）、相手が話している間でも思いついたことを話し始める、クラスメイトと話すことがない、休憩中も一人でいることが多い、実習に参加したい意志はある様だが周りをウロウロしているのみ、自発的に連絡はできない（担任からの連絡に応じることは可能）、集団行動の中に入れない、挨拶やスピーチ・会話等ができない、面談時に視線を合わせない、質問した事とは全く違うことを話し始める、報告・連絡・相談ができない 等）
- ・ 会話について。
（声が小さい（聞き取りが難しい）、会話が断片的な単語になっている、独り言が多い、急に大きな声で話す、奇声を発する、会話が弾むと止まらない（制止が必要）、暴言、話にまとまりがない、虚言癖 等）
- ・ 落ち着きがない（じっとしてられない、人の話を聞くことができない等）。
- ・ 感情の起伏（喜怒哀楽）や抑うつが激しい、情緒不安定。
（ものに当たる、自暴自棄な行動、挙動不審、注意をすると反抗的な態度や発狂的な態度、指示を守れない。指示と異なる行動をする、著しい不安感が言動に表れる、心配性、感情的になると言葉使いが悪くなる、少し大きい声で注意すると激怒する、他の訓練生からいじめられやすく、カッとなると暴力をふるう、真面目過ぎて、些細な失敗に対しても落ち込んでしまうことが多くみられる、訓練終了が3分ほどを過ぎただけで感情的になり苦情を申し立てた、日によって鼻水や涙を流して泣く、面談時の

- 会話において極度な自己否定 等)
- ・自己主張、こだわりが強い。
(納得・解決しないと次にすすめない、指摘を聞き入れない、勝手な行動、気が進まない訓練は受けない、ルールが守れない、興味のないことには見向きもしない、自分の誤りを認めず周りや指導員のせいにする等)
 - ・場の空気が読めない、その場の雰囲気を読まえた行動ができない、暗黙のルールを理解していない(理解できない)。 ・話を聞いているようで聞いていない。
 - ・笑顔がない、常に暗い顔、目つき(常に下を向いている、常に上目づかい等)。
 - ・物忘れが多い。 ・何事に対しても興味を持たない。 ・ネガティブな発言が多い。
 - ・掃除など団体行動を怠ける。 ・人や環境に適応するのに時間を要する。
 - ・生活指導において、他人への迷惑行為を自身が感じていない。 ・多動的行動。
 - ・整理・整頓ができない。 ・注意散漫である。 ・疲れやすい、体力がない。
 - ・出来なくても、出来ると勘違いする。 ・理由もなく、人の顔をにらむ。
 - ・過呼吸で倒れたため。 ・突然、人の前に立ち上がる。
 - ・質問をしにきた指導員に対して、その指導員がどこにいるかを聞くことがあった。
 - ・集中力が高まると脳のスイッチが切れて深い眠りにつく。
 - ・興味が無い事、難しい事に直面すると、外部からの情報を完全に遮断する。

【訓練の受講状況(遅刻・早退・欠席等)や受講時の状況から把握】

- ・訓練の遅刻や欠席が多い。
(長期欠席、事前事後の連絡なし、体調不良が多い、長期休暇の後は休みがち、薬の影響で起きられない、8時限の日に7時限目から登校、正門まで登校していたがその後訓練に参加できず、近くの河原にたたずんでいた、理由を質問しても不思議な理由を説明する(例:突然急に寝てしまった等)、繰り返し指導しても遅刻・欠席が減少しない、無断遅刻や欠席を悪いと思っていない)、突然音信不通になり学校に来ない)
- ・期日や時間を守ることができない、忘れ物や紛失が多い。
(課題の提出、提出物を出さない、遅れが多い(出さない理由の説明もできない、指示したものを揃えることができない、マイペースで、時間制限のある課題でも、大幅に設定時間を超過する、昼休みに外出したら午後の授業が始まっても帰ってこない、配布物の回収時に、いつも忘れてくる又は資料を配られたことを忘れている等)
- ・断りなく授業中に教室を抜け出す。 ・指導員の指示に従わず授業を妨害。
- ・訓練中の指導・注意をした際、感情的な態度が表れた。 ・しばらく登校しない。
- ・担任、講師、対応職員に苦情を頻繁に申し立てる。 ・授業中のトイレの回数が多い。
- ・教室全体に話をしても、自分には関係ないと勘違いしている。
- ・事務手続きは、すべて保護者任せで自分ではしない(できない)。
- ・通学バックに必要以上にもものが入っている(整理できない)。
- ・入校後の一定期間後も、20名中2名程度の苗字しか覚えていない。
- ・他の訓練生をかまうことなく、全体説明の途中であっても質問が止まず、一人で多くの質問を繰り返す。
- ・自分の時間軸を持っていて終礼時間になり自分の作業が終われば他が作業を行っていても平気で何も言わずに帰る。
- ・グループホームでのトラブルで、欠席(支援者からの電話)。

【主に座学の訓練時の行動・言動から把握】

- ・居眠りが多い、居眠りをしているにもかかわらず自覚がない（病的に眠る）。
- ・授業に集中できない、不得意な訓練内容が続かない。
（周囲を見回したり天井を仰ぐ、テキストもめくらず話を聞いていない、急に立ち上がる、歩き回る、ジャンプする、他人にちょっかいを出す、同じ場所にいられない（座っていられない）、自分の席の周囲に他の人がいると精神的にまいってしまうため、後ろの隅の席へ移動する。）
- ・教室の移動時に、次の授業が行われる教室へすぐに移動できない。
- ・講義の際にノートを取らず、質問にも答えない。
- ・白板に示した手順通りできず、一人だけ違うことをする。
- ・板書及び指導員の言葉を全てノートに取らないと不安だが、書いた内容は理解できない、書いた場所が探せない（書くという行為に強いこだわり）。
- ・訓練中前の方は見ているが、呼びかけや視線にしばらく気付かない（寝ているわけではない）。 ・教科書を見ると頭痛がするため、本を読ませても行を間違える。
- ・前の授業で理解できないことがあると、次の授業を聞かなくなる。

【主に実習時の訓練時の行動・言動から把握】

- ・作業スピードが極端に遅い、作業を始めるまでに異常なほど時間がかかる。
- ・知識、技能の習得に他者より非常に多くの時間を要する。
- ・周りの作業速度に合わせることが難しく、自分のペースで作業（作業動作が特段に遅く、作業効率が悪い、遅れていても常にマイペース）。
- ・指示した作業や作業手順を見せてもその通り行わない、自分の判断で違う作業をする、同じ説明を繰り返しても理解できないしできない。
- ・忘れない様にメモは取っているが要領を得ず、ポイントがずれている。
- ・慎重な作業や、丁寧な作業をすることができない。（いつも同じ作業速度）
- ・溶接作業の保護エプロンを一人でつけることができない、また手袋など左右非対称のモノを反対につける。
- ・落ち着きがなくフラフラと動き続ける、無断で持ち場を離れてどこかに行ってしまう、実習中にトイレに引きこもり、暫く戻ってこない。
- ・作業を怖がる、作業がうまくいと自分を強く責めひどく落ち込む、失敗すると頭を抱えて座り込み話を聞かなくなる、危険作業の注意をすると泣き出した。
- ・危険予知ができない、夢中になると安全面に配慮した作業ができなくなる。
- ・擦り傷、切り傷等小さな怪我に対する対処方法が理解できない。
- ・指示した作業しかせず、作業精度も低い。 ・グループ作業で孤立する。
- ・実習中に監視されているような思い違い。
- ・パソコンの実習中ずっと一点を見つめて動かない状況がたびたびあった。
- ・実習中想定外の動作を取る。（普段より挙動が怪しい）。
- ・ボール盤の始動音で耳を塞ぎ過呼吸になり作業ができない。
- ・分解した部品の向きを変えただけで、突然大声で同級生を叱責した。
- ・パソコン操作において、サブモニタでの説明を受けながらの操作ができない。
- ・実技訓練において、工具等の整理整頓が出来ない。
- ・機械の操作手順を覚えられない、複雑な機械を迅速に操作できずパニック。

- ・ C A Dなどある一つの学科だけは他の訓練生以上の能力を発揮する。
- ・ 授業中において、講師の講義を遮り一時中断した。
- ・ 実習訓練時に指導員が伝えたことだけを行い、自分がその作業が終わると他の訓練生が他の作業を行っていても、手伝うなど助けることを行わない。
- ・ 実習中に突然眠気のための気絶や意識がなくなる（てんかんの発作等）。

【訓練の理解度・習得度から把握】

- ・ 理解力が乏しい。
（同じ説明を繰り返し行っても理解できない、作業が進められない、練習問題が解けない、作業する目的や作業指示や内容を細かく区切っても理解できない、少し複雑な説明をすると動くが止まってしまう理解するのに時間がかかる、簡単な作業を見せながら行っても同じようにできない、課題内容が理解できず複数回説明しても行動できない、説明は理解するが行動が伴わない、言葉では理解出来ないが、やってみせると理解できる、一人では作業が進まない、教科書は読めるがその内容を理解できない、全体への提示や「○○と同様に」「～まで」などの曖昧な表現が伝わらないので具体的な説明が必要、同一の問題を事前に配布し、答えも確認しているにも関わらず、その問題が全く出来ない、訓練で日々使っている用語が覚えられない 等)
- ・ 同時に2つまたは複数の作業を行うことができない、1つの指示をした後に別の指示をすると前に指示した内容を忘れる、1つ1つの作業や内容は理解できるが、組み合わせた課題になると取り組むことができないまたは同じ作業の際現に苦勞する。
- ・ 考えて取り組むという作業ができない。
（明確に手順を示せる作業については指示内容を理解し取り組むことができるが、デザインなど創造性が求められる作業や設計等複数要素を考慮しなければならない課題は指示内容を理解できても一人では一切取り組むことができない。）
- ・ 記憶が残らず、その日は理解していた/できていた内容が、次の日や土日等の一定時間がたつと、忘れてしまいできなくなってしまう。
- ・ 学力が著しく低い。
（簡単な四則計算、分数の計算、入校選考の学科試験での著しい低得点、計算はよくできるが読み書きが小中学生程度、小数点以下の加減算に難があり精度を求められる加工が困難 等)
- ・ 立体的空間把握ができない（作業方向や機械操作説明における左右の理解、水平垂直がまったくとれない、平面図と現物の関連性のある線が一致しない等）。
- ・ 板書を整理してノートにまとめることができない。
- ・ 誤った作業を注意されても、返事はするものの、そのまま続けてしまう。
- ・ 作図や測定器の読み方、直線を引く、円をけがく等の基本作業ができない。
- ・ 何度も同じ注意を受ける（注意された内容が理解できない）。
- ・ 仕上がったものの寸法が違って形が変わっていても気がつかない。
- ・ プログラム(ラダー、C言語)等できる方だが、レポートの文章が全く書けない。
- ・ 個人的に説明すれば理解できるが、集団に入ると説明を聞き取ることが出来ない。

【就職指導・活動から把握】

- ・就業支援（模擬面談、履歴書等の資料作成）の中での言動（就職先について話していても話がかみ合わない、進路面談で、一貫性がなく思いつきで発言する等）。
- ・就職活動において急に動けなくなる、複数の企業の中から就職希望先を決定する際、迷って最後まで決められない。
- ・履歴書や A4 の求職票の文章が（全く）書けない。
- ・非常に内向的で無口であり、対人とのコミュニケーション能力が著しく劣っていたため、就職活動においてなかなか内定を得られず苦労していた。
- ・発達障害者の就労支援に関するセミナーや個人特性とコミュニケーション研修の受講により把握。

（4）要配慮訓練生について、近年（ここ4～5年）増加傾向にあるか（設問4）

図3-17のような回答があった。また、以下には含んでないが、コースによるため「増加傾向にある」と「増加傾向にはない」の両方に回答した施設が3施設あった。

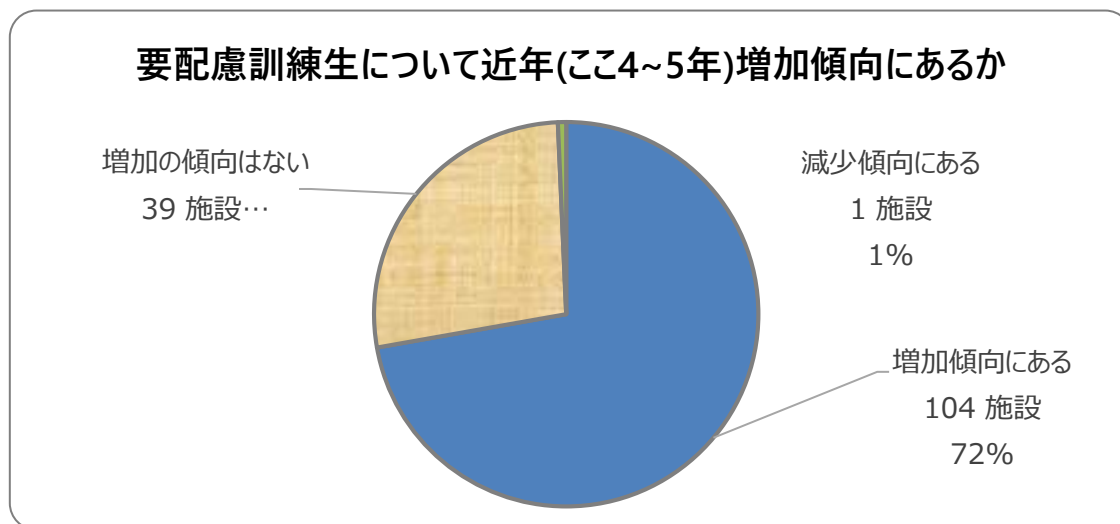


図3-17 要配慮訓練生について近年増加傾向にあるか

（5）施設で実施している訓練コース（障害者向けコースは除く）の令和元年度について、入校者数とそのうち施設で把握している「要配慮訓練生」の人数（設問5）

要配慮訓練生が入校している令和元年度入校の訓練科（コース）における、全入校者数における要配慮訓練生の数についての回答は表3-9のようになった（要配慮訓練生がいない訓練科及び令和元年度入校以外の訓練科は集計を行っていない）。

表3-9 全入校者数における要配慮訓練生の数

集計対象の訓練科の全入校者の数	集計対象の訓練科の要配慮訓練生の数	要配慮訓練生の割合
5,323 人	813 人	15.3 %

（集計対象施設数：120 施設、集計対象訓練科：357 科）

また、訓練科ごとの要配慮訓練生の割合については、図3-18のようになった。また、要配慮訓練生の割合が100%の訓練科が6科あり、内訳として1科が9人入校中9人、残り5科については、入校者数1名に対し要配慮訓練生1名という回答であった。

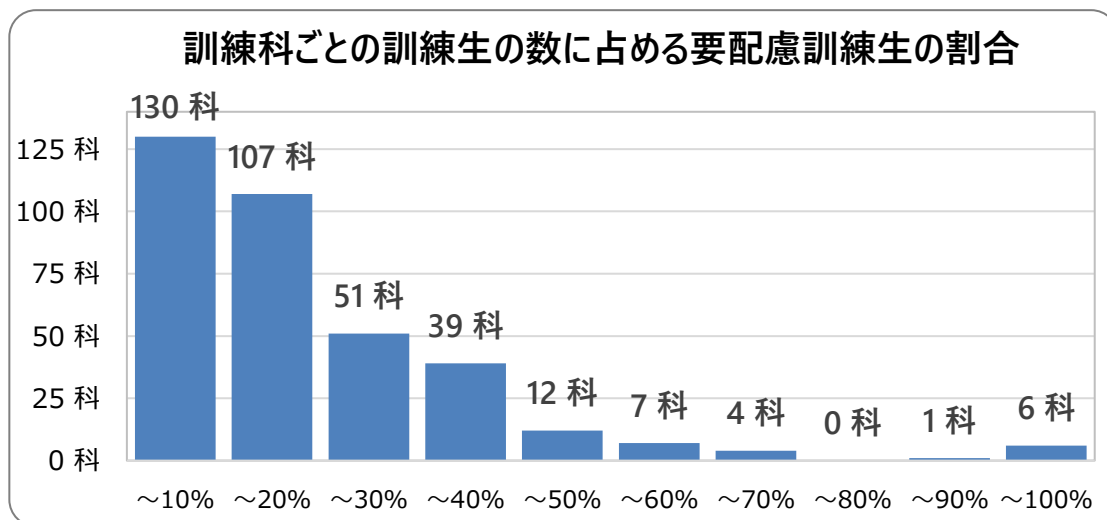


図3-18 訓練科ごとの訓練生の数に占める要配慮訓練生の割合

(6) 施設で実施している訓練コース（障害者向けコースは除く）を担当する職業訓練指導員が、訓練業務以外で「要配慮訓練生」に対応するために必要だと考えるスキルや役割について（設問6）

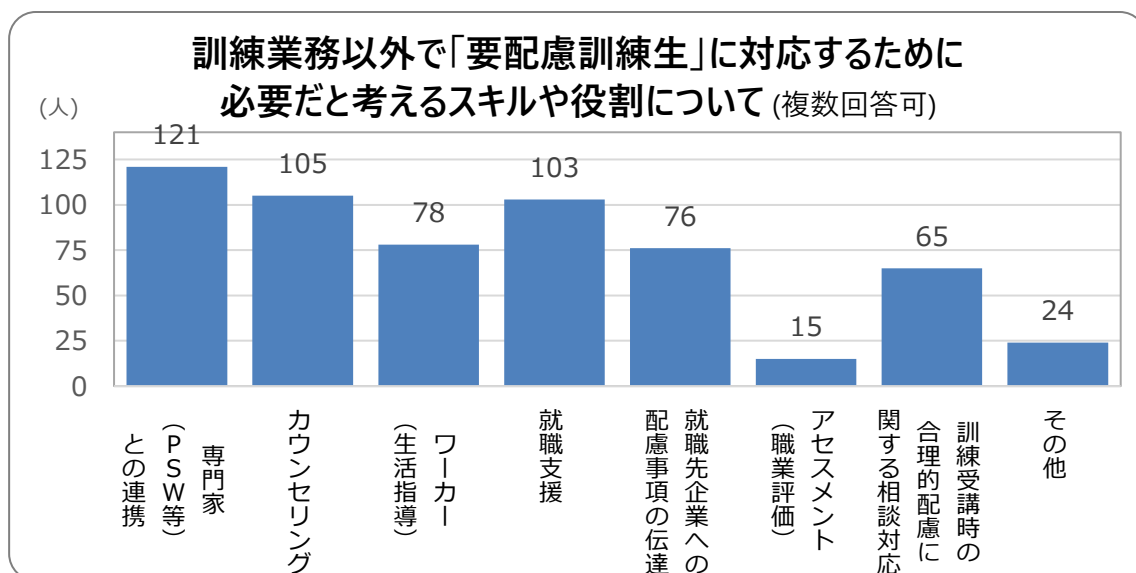


図3-19 指導員が訓練業務以外必要だと考えるスキルや役割について

訓練業務以外で「要配慮訓練生」に対応するために必要だと考えるスキルや役割について、最も多い回答が「専門家（PSW等）との連携」で次いで「カウンセリング」「就職支援」が多い回答であった。

「その他」の回答には、下記のようなものがあった。

【指導員に必要なスキルや役割について】

- ・障害者及び要配慮訓練生などの障害特性に関する知識と理解（症状が軽度の場合、障害によるものか性格によるものか判別できない）。
- ・保護者（家族）等への対応や連携。 ・他の訓練生への配慮事項の伝達（指導）。
- ・訓練生への受容的態度、共感的理解の習得（訓練指導時と区別した対応スキルの習得）。
- ・他の訓練生に影響がないように訓練の運営を行うための初歩的な対応スキル。
- ・訓練生のトラブルに対し、要配慮訓練生の特性を理解しながら、一般の訓練生の両者を納得させるスキル（訓練生が配慮事項の公表を希望しない場合、他の訓練生が納得できない）。
- ・要配慮訓練生は、指示が理解できないなど個別対応が必要なため作業補助等の個別指導の役割が必要。
- ・スキルや役割に言及する前段階として、指導員の意識改革が必要と考えている。合理的な配慮や適宜、関係機関とも連携を図っていくことなど「要配慮訓練生」の指導に必要な業務が指導員の役割として定着していないと思う。

【要配慮訓練生の対応は指導員ではなく専門家に任せるべきという回答】

- ・就職を目標にした指導については、指導員ではなくカウンセラー等の専門家が行う方が、良好な効果が見込めると考える。
- ・要配慮訓練生は、複数の困難要素が絡み合って複合的に特性が形成されていることが多く、単純に整理できないため、上の選択肢はどれも必要なスキルであり、担当指導員が単独でカバーするには負担が大きいことから、（可能なら）専門の方を含めて相互に補完しながらチーム対応できることが理想だと思う。
- ・訓練生の質が下がってきており、また要配慮とまではいかないものの対人関係が苦手な学生や、常識と思われる事も出来ない学生が普通に複数おり、以前より何をするにも大変になってきている。その中で、上記の様なスキルや役割を指導員に求めるのは酷であり、やはり専門職の常駐や要配慮専門施設の常設（例えば、職能施設の隣には必ずそう言った移設がセットである）が必要であると思う。
- ・臨床心理士を活用し訓練生の個別相談、担任への相談結果のフィードバック及びアドバイスなどに役立っているため、要配慮訓練生への特別なスキルの必要性はない。
- ・要配慮訓練生の受け入れが可能な就職先企業を開拓するスキル。ただし、この業務は指導員以外の専門職員の配置が必要と考えている。
- ・多くのスキルが必要とは思いますが、専門家でない者が対応すると悪化する可能性があるのではないかとも思う。

【その他の意見等】

- ・上記の項目すべて必要と思うが、人員に限りがあり対応に限界がある。
- ・訓練期間が6～12か月間であるため、専門家との連携やカウンセリングを行う時間がなく、通常訓練に影響が出る（訓練に本人がついてこられなくなる）。
- ・入校時に支援機関から事前情報をもたらしているのと同様に、就職先企業にも見学や面接選考に行く前の段階で、指導員から当該訓練生の特徴や配慮事項を伝えておく必要がある、その配慮事項をクリアの上で就職させるべきと考える。
- ・就職先企業への配慮事項の伝達については、個人情報の問題があり、本人の了解が得られた場合に限られる。

(7) 職業訓練指導員が設問6のスキルを身につけるために必要な研修等で、貴施設で取組んでいる人材育成について（設問7）

① 指導員に外部の研修の受講を推奨している。または既に受講している指導員がいる（回答施設数：80施設）

回答の多くが職業大の「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」の研修受講であった（オーダーメイドも含む）。その他の回答としては以下のものがあつた。

- ・職業大の「訓練現場のメンタルヘルス」「合理的配慮の理解と実践」「障害者の就支援の基礎知識」「メンタルヘルスと組織的な危機（自殺・惨事）対応」、カウンセリング基礎及び実践演習等（オーダーメイド型も含む）
- ・職リハセンターや吉備リハセンターの「指導技法等体験プログラム」の支援入門コースや専門支援実践コース、精神・発達障害者支援のためSST（基礎編）」
- ・大学コンソーシアムの研修会「障がい学生への合理的配慮について改めて考える」
- ・大学障がい学生支援センター研修会「発達障がいのある学生の教育・支援を考える」
- ・大学障がい学生支援センターの障がい学生支援実務者研修会
- ・近隣の大学の難聴関係に詳しい先生の講演に参加

② 都道府県で指導員向けに実施している研修を受講（回答施設数：16施設）

- ・職業大の「一般の指導員のための精神・発達障害に配慮した支援と対応」等の研修を県のオーダーメイド型として実施。
- ・職業リハセンターの「支援入門コース」オーダーメイドして「模擬指導訓練」（県職業訓練指導員研修（指導技法研修））として実施。
- ・「問題行動のある生徒への指導方法」 ・「企業における障害者雇用の取り組み」
- ・「障がい（者）理解に関する研修会」 ・「おとなの発達障害」
- ・「企業における精神障害者等への対応と関係機関との連携について」
- ・「精神保健講話」 ・合理的配慮に関する研修 ・精神、発達障害に対する研修会
- ・カウンセリング検討会 ・障がい者体験研修 ・障害者校での研修を受講
- ・県立療育福祉センター、発達障害者支援センター「場面緘黙の理解と対応」
- ・県子ども医療療育センター「発達障がい者就労支援セミナー」
- ・精神発達障害者しごとサポーター養成講座 ・発達障がい者支援センターの講座
- ・精神障害者・発達障害者を対象とした訓練指導
- ・臨床心理士から要配慮訓練生に対する指導方法等の研修
- ・施設を巡回している精神保健福祉士等による職員研修
- ・障害者職業訓練推進交流プラザの活用 精神障害者等（いわゆるグレーの方）への対応について、他県の取組も含めノウハウを蓄積するための研修を予定。
- ・精神科医による精神障害・発達障害についての基礎知識及び接し方や指導の仕方についての講義。
- ・県内各一般校の精神障害者等の訓練状況や課題の共有と対応に係る意見交換。
- ・ノウハウ普及事業で実施する研修（連携協議会・障がい者への対応研修）
- ・障がいを理由とする差別の解消の推進に関する条例設立についての研修

③ 施設内で独自に実施（回答施設数：30施設）

- ・臨床心理士によるカウンセラー研修 ・精神保健福祉士による勉強会の実施
- ・スクールカウンセラーによる職員研修 ・要配慮訓練生の指導方法等の研修
- ・メンタルヘルス研修 ・人権研修 ・ハラスメント研修
- ・ハローワーク職員を講師とした精神・発達障害者との接し方に係る研修
- ・「発達障害者に対する教職員の対応について」講師：公認心理師・臨床心理士
- ・「特徴のある行動特性への理解と対応」 ・「発達障害とそれを持つ技術校生への対応」
- ・「障がい者理解について」 ・「障がいの理解と障がい者の就労について」
- ・職業大のオーダーメイド型研修を活用した研修
- ・「精神障害者、発達障害者等の特性及びその対応」「暗黙の了解をなくして話すには～発達障害へのわかりやすい伝え方～」 ※ 機構発行の「訓練受講者への支援・対応Q&A」をもとに実施。
- ・「教育現場における人権」について（発達障がいを例として、生徒を理解するとは・差別の現状・障害者差別解消法について）
- ・「不適切養育に関する精神障がい」と題する講演会の聴講。
- ・ハローワーク「精神・発達障害しごとサポーター養成講座」DVD視聴「LGBTを知ろう」「新メンタルヘルス」など。
- ・カウンセラーを招き行動に問題のある訓練生への対応について相談。
- ・メンタルヘルス系在職者訓練への参加。 ・施設内講話等による学習会
- ・先輩指導員、上司の指導のもとに、指導を行っている。
- ・年1回、施設内職員を対象に精神保健相談員によるメンタルヘルス系の講義をメニューから選び受けている（本件に係る内容を毎年選んでいるとは限らない）。
- ・ノウハウ普及・対応力強化事業を実施する強化校となっている（連携支援員を1名配置）ことから、発達障害に対する研修会を開催するほか、県内各一般校において受け入れている精神障害者等の訓練状況や課題の共有と対応に係る意見交換を行った。
- ・職場研修としてPSW（巡回）を講師として事例報告会及び意見交換会を実施。
- ・スクールカウンセラーを利用し、理解やスキル向上のための研修を企画。
- ・あいサポート団体登録し、訓練生を含め、あいサポーター講習を受講、職業訓練指導員講習であいサポーター講習を実施し、企業にも広める活動をしている。
- ・所属内で赴任（着任）研修を実施し、その中で、条例をもとに特別な配慮を要する訓練生への対応を説明。（指導員に限らず、会計年度任用職員を含む）必要があれば、所属研修の研修項目にいれて実施。
- ・特に研修等は実施していないが、職員間の協力・連携、訓練生の家庭と連絡を密にして対応している。各訓練生の家庭環境や個性など様々なケースがあるので、それぞれの状況に応じて訓練生の指導を行っている。

④ その他

その他としては以下のような回答があった。

- ・数年前に職員研修として行ったが、数年は実施できていない。必要に応じ、経験のある職員の体験などを共有している。
- ・成人期の発達障害の特性と支援（障害者施設が実施）等。
- ・臨床心理士を活用し、訓練生との個別相談、担任への相談結果のフィードバック及び

- アドバイスなどに役立てている。
- ・ 障害者校から異動してきた指導員が、適切なアドバイスを行っている。
 - ・ 令和3年度「職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受入れに係るノウハウ普及・対応力強化事業」の強化校として指定される予定でその準備を進めている。
 - ・ 発達障がい者総合支援センターとの連携（施設見学・体験活動者受入れ）支援高等学校との連携（施設見学・体験活動者受入れ）。
 - ・ 訓練生に対する人権研修でDVD視聴時、指導員も同時研修知的障害の理解「風の匂い」発達・身体障害の理解「秋桜の咲く日」など。
 - ・ 精神保健福祉士（PSW）に相談。
 - ・ 職員間で逐次情報共有を行い、問題拡大の防止に努めている。
 - ・ 大学コンソーシアムの「地域創造部会」下部組織「障がい学生支援実務担当者連絡協議会」に所属し、他大学と一緒に障害者福祉について意見・情報交換を行う。
 - ・ 市発達障がい者支援センターの講座を受講。
 - ・ 人権同和研修（訓練生を対象とした研修であるが、指導員も同席して受講）。
 - ・ 訓練指導員は兆候をつかむだけに留め、対処は専門家に任せるべき。

(8) 職業訓練指導員以外で、要配慮訓練生の対応・支援する各専門家の貴施設の配置状況と主な業務内容について（設問8）

各施設における専門家の配置状況は図3-20のようであった。また、勤務体制については回答のあった専門家数160のうち、「常駐」が43（約27%）、「巡回が」117（約73%）という回答であった。

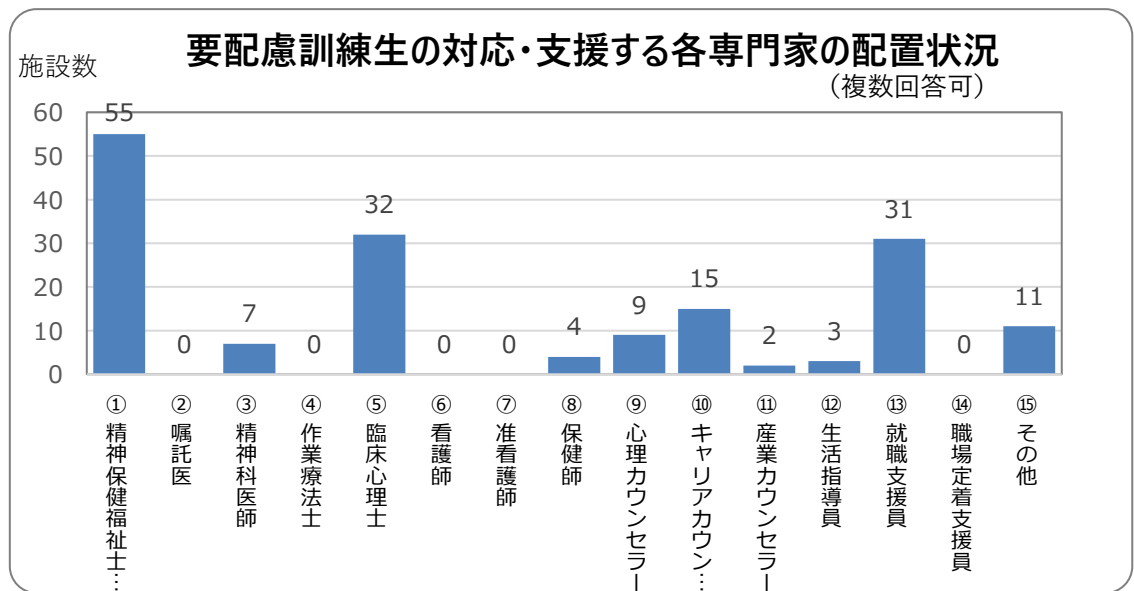


図3-20 指導員が訓練業務以外必要だと考えるスキルや役割について

それぞれの専門家の主な業務内容としては、表3-10の回答があった（要配慮訓練生対応以外の業務も含む）。

表3-10 要配慮訓練生の対応・支援する専門家の主な業務内容

専門家区分	主な業務内容
① 精神保健福祉士 (PSW)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生に対するカウンセリングの実施、職員への情報提供 ・ 訓練生、保護者及び職員への面談・助言・アドバイス ・ 学校・日常生活、体調、困り事の相談 ・ 支援体制の構築 ・ 問題が発生した場合の対応 ・ 障害特性の指導員への周知 ・ 関係機関との連携・ネットワークの構築・ケース会議の実施
② 嘱託医	配置なし
③ 精神科医師	他校への配置でカウンセリング可能
④ 作業療法士	配置なし
⑤ 臨床心理士	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練生（学生）や職員の精神的カウンセリング ・ 訓練生の相談に応じ必要な指導助言 ・ 必要に応じて、相談機関の紹介 ・ コンサレーション ・ 訓練学生への対応法について、指導員への指導助言 ・ 県内の施設で、スクールカウンセリングを合同開催 ・ ストレスチェックの実施 ・ 個別相談の実施 ・ 担任へのフィードバック及びアドバイスの実施
⑥ 看護師	配置なし
⑦ 准看護師	配置なし
⑧ 保健師	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保健室便りの発行、校内巡回、カウンセリング、各種セミナー等での健康管理の呼びかけ、職員に対する研修 ・ 心身両面での生活・健康指導やカウンセリング対応 ・ 訓練生や指導員等のカウンセリング
⑨ 心理カウンセラー	・ 訓練生及び職員の精神的カウンセリング
⑩ キャリア カウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職相談、就職支援 ・ 各種就職支援セミナーの講師 ・ 個別の面接試験対策
⑪ 産業カウンセラー	・ 訓練生のカウンセリング
⑫ 生活指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活指導と就労支援 ・ 生活相談による自己都合退校防止 ・ 生活指導補助
⑬ 就職支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職業紹介、相談、面接等 ・ 就職支援、模擬面接（要配慮訓練生を問わず対応） ・ 求人開拓、修了生動向調査など（就職コーディネーター） ・ 応募書類の作成支援 ・ 就労準備・家計改善支援
⑭ 職場定着支援員	配置なし
⑮ その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス相談員：生活・訓練・就職等での相談業務 ・ 訓練運営アドバイザー：生徒との面接、現場を巡回し生徒の観察を通じ、専門的な知見から指導員へ助言及び援助を行う（精神保健福祉士資格を保有する者も有） ・ ユースアドバイザー：調査記録、相談受け、傾聴、立合い ・ 公認、認定心理士：訓練生及び職員のカウンセリング ・ 社会福祉士：要配慮訓練生の対応についての指導員への支援や相談、情報提供

(9) 設問8の要配慮訓練生の対応・支援する各専門家の配置状況で、不足していると考えているものについて（設問9）

下記のような回答があった。また、既存の巡回で配置されている専門家についても、常駐または巡回の回数を増やすことへの要望があった。

- ・精神保健福祉士（P S W） ・臨床心理士 ・心理カウンセラー ・生活指導員
- ・就職支援員（専門知識を有する） ・職場定着支援員 ・訓練運営アドバイザー
- ・常駐するスクールカウンセラー ・障害者対応が可能な就職支援員
- ・月二回程程度の臨床心理士による面談など ・診断の下せる精神科医
- ・臨床心理士が近隣の施設に配置され、本校の訓練生または教職員が相談できる体制。
- ・週一回もしくは月一回でも専門家の意見を聞ける機会。
- ・訓練生が気軽に相談できる組織的な窓口体制（精神保健福祉士、臨床心理士等）。
- ・事前予約制による学生及び教員へのカウンセリングだけでなく、緊急時に対応できる常駐の専門家が必要と考えている。
- ・専門家の専門性自体に不足はないが、勤務日数・時間が不足している。
- ・要配慮訓練生と一緒に訓練に参加し、サポートする指導員等。
- ・専門家の配置と併せて、訓練で日々対応する常勤指導員の配置基準の見直しが必要。
- ・指導方法に対する的確なコンサルティング、心理的負荷へのカウンセリングの強化が今後必要。
- ・訓練生からカウンセリングの要望が出た場合、就業・生活支援センター所属等の精神保健福祉士(P S W)を利用できる体制をとっているが、利用のための校内周知方法が不十分であるため周知の段階から精神保健福祉士(P S W)が関わってくると有り難い。また、訓練生への周知方法については『何で俺が精神保健福祉士からカウンセリングを受ける必要があるの?』と捉えられないように、別の側面で配慮が必要であるとする。

(10) 要配慮訓練生の対応について、職業訓練指導員の人材育成についての課題等について（設問10）

近年の要配慮訓練生の増加に伴い指導員が対応に苦慮し、訓練時間外にも面談や訓練指導、報告書の作成等の対応に追われ負担が大きくなっている、また、障害特性の理解や精神・発達障害への対応についてのスキル（知識だけでは対応できない）が求められているが、研修等を受講する時間的及び人的な余裕がなく、スキルを身につけることが機会を確保することが困難であるという回答が多かった。

また、研修などで指導員に対応スキルを身につけることも重要だが、指導員は専門家ではないため、指導員育成ではなく専門家または専門家の助言で対応すべきという回答も複数施設からあげられた。

その他、以下のような回答があった。

【指導員の人材育成について】

- ・要配慮訓練生かどうかの見極めのスキルと対応力、カウンセリングスキルの向上、福祉サービスの知識不足、障害者支援の実務経験がないことが課題。
- ・ベテランの指導員は、主に自分の担当の訓練を教授することに時間を費やしてきたことから、近年増加しつつある要配慮訓練生の対応について、これまでの経験を生かした対応しかできていない状況にある。
- ・最近の教育現場では一般的な学生への対応についても、ハラスメントにならぬよう、個々の個性を大切にしながらより丁寧な対応を求められている中、要配慮訓練生への対応についてもこれまでより一層丁寧な対応を求められており、時間外での面談や、保護者への説明、訓練指導等で負担が大きくなっている。
- ・指導員が嘱託職員だと研修に出ること自体が難しい。
- ・現指導員は、根本的に要配慮者に対しての専門性もなければ経験もないため、わずか数日の研修等で専門家と同等に対応することは困難である。
- ・個々の指導員の経験値により対応しているため、指導面で濃淡がでる。
- ・過去に担当したことがあれば、対応できる場面もあると思うが、あくまで指導員としての経験値の範囲となる。保護者と連携しつつ無事に訓練をこなしていくなど、指導員自身の成長と関係のない面でのフォローも必要である。
- ・指導員の意識の中で、職業訓練の範疇に障害者支援は入っていないというのが現状で、その中でも特に精神障害や発達障害への関心・理解は低いのではないと思われる。実際の対応についても、主として担当指導員に任せ、その他の指導員はほとんど携わらないケースが多く見受けられる。指導員による温度差があるため、要配慮訓練生の対応の前段階である意識改革や意識づけが課題となっている。
- ・対応に苦慮している指導員の現状を見ていると、指導員の人材育成以前に指導員のメンタルが心配である。そのため、対応を指導員が抱え込むことがないように相談できる環境を構築することが必要であると考える。
- ・一般校に在籍している指導員による対応を求める場合、要配慮訓練生の対応は経験による判断が必要となるため、当該指導員を一定期間（1年など）、障害者校での勤務を経験するなどの方法も考えられる。そのためには一般校の訓練科に配置する人員に余裕がないと継続的な異動ができない。 ・全国の事例集の情報共有をした方がよい。
- ・障害者校と一般校との境界が曖昧になり、指導員全員が要配慮訓練生への対応ができるスキルを必要としている。 ・常駐で専門の部署が必要。
- ・正解が無いので、指導員の悩みに対しても適切にアドバイスすることが難しい。
- ・県外出張を伴う研修は旅費がかさむため、希望する職員がいても参加が難しい。
- ・メンタル面の深刻さの度合いが分かりにくく、指導員によっても捉え方が異なるため、ため込まず他の指導員等との相談がしやすい性格を持つ人材となること。

【指導員ではなく専門家に任せるべき】

- ・指導員の育成で対応していくのではなく、指導員に対してケースバイケースで助言を頂けるような専門家の支援が必要と考える。
- ・訓練指導員に本来専門家が行うべき要配慮訓練生への対処スキルを求めるのは、立場上の距離が近いために困難と考える。カウンセリング等については、日常の人間関係が無い立場の人が行うべき。
- ・指導員にこれ以上の負担を要求するのは酷であり、緊急時にも対応可能である専門家の

常駐制度が必須と考える。文部科学省の高等教育機関では、養護室や保健室等が整備され常駐する専門家も配置されていると思われるが、厚生労働省の職業訓練施設にも同等以上の体制や環境整備が必要と考える。

- ・配慮が必要な状況が、個々の訓練生の症状の重さやケースに応じて変化し、その症状の重さによってフォローの程度も変わるため、基本的に指導員の人材育成で精通することは困難と考える。

【研修や制度等について】

- ・理論的研修に加え、実践的研修も必要と思われる。
- ・現在の職業大での研修だけでは不十分（様々なタイプの訓練生がいるため対応できない場面が多い）。必要に応じて、研修コースの見直し等をして頂ければよいと思う。
- ・文科省の教員免許制度では、養護教員免許は通常取得する教員免許に加えて、付加されています。指導員免許も同様な免許制度ができるとよいと考える。
- ・現状では、医療・福祉系の職員配置は行われているが、職業訓練で必要なのは「職業訓練指導員」である。各県の指導員の職員配置数の改善を行うには、国の配置基準、訓練生10人に指導員1人を改訂しない限りは変えることは難しい。医療・福祉ではなく、訓練指導に熟知した配慮を要する訓練生対応可能な専門指導員の配置が急務である。一方、指導員が研修を受講する時間が確保できないことや、要配慮訓練生の行動に様々なパターンがあるため、指導員の人材育成としては、研修受講だけでは難しいことも課題である。
- ・問題発生時に、指導員が専門職の職員に、相談、助言を行える体制や適切な判断を行えるための研修を計画的に受講できる環境を確立するための、標準的な基準が確立していることが望ましい。
- ・研修を受講しても、一般論しかわからず、個別の事案に対処することに苦勞している。効果的な指導方法がわからず、他の訓練生との間に挟まれ疲弊している状況。
- ・要配慮訓練生の入校は毎年でないため、現状では各指導員は職業大に行ってまで研修を受ける必要性を感じていない。しかしそのような訓練生が入校してきた場合対応に苦慮しているため、まず労働局が民間企業向けに実施している配慮を要する従業員への対応セミナー等を受講するよう取り組んで理解を深めていきたい。
- ・専門家や支援機関へ橋渡しできるスキルも必要であるが、段階を追って学べる系統立てた研修の構築が今後の課題となる。

(11) 要配慮訓練生の対応について、支援機関との連携等、施設としての課題

(設問11)

複数の施設からの主な回答として以下の回答があった。

- ・指導員が要配慮訓練生を判断するのが困難（精神障害や発達障害等、医師の診断を受けていない場合が多い）。
- ・どういう支援機関があるのか、その支援機関とどうやって連携を取ればいいのかなどがわからない（情報不足）。
- ・支援機関との連携を図りたいが、訓練生自身や保護者が障害を有する（疑いを含む）ことを認識・受容・望まない限り、誘導や連携が困難なケースが多い。
- ・専門家の配置（常駐や巡回頻度の増も含む）を要望しているが、制度面や条件面、専用の部屋等の設備面から実現が困難。

その他の回答として以下のようなものがあった

【支援機関との連携について】

- ・地域サポートステーション、就業・生活支援センター等の支援機関との連携が課題。
- ・医療機関との密となる連携確保が必要。
- ・企業に対する採用の理解を広める連携が必要。
- ・訓練応募の段階より、地域若者サポートステーションの支援員(P S W)や新卒応援及びわかものハローワーク(就職支援ナビゲーター)と連携している。それらの支援機関主催の会議及び研修会には、必ず参加をして支援対象者の社会復帰の為には、職業訓練がとても有効である事を説明している。ただし、今後については、それらの会議及び研修会への参加が継続できるかという職員数削減の現状があり、難しくなってくるのでは？と感じている。
- ・今年度から外部カウンセラー支援が導入されたが、その活用方法やその他支援機関との連携がまだ確立されていない。

【施設としての課題について】

- ・要配慮訓練生への対応について、他の訓練生の理解が必要なケースが考えられる。
- ・情報共有は必要だが、個人情報保護の壁があり、難しい部分がある。
- ・職業訓練の目的は就職に結び付けることである。要配慮訓練生の個々の特性は異なるため、訓練を受ける前に専門の支援機関を交えて職種等をよく検討してから、訓練とすべきである。
- ・精神障害者に必要な精神安定のためのクールダウンスペースが設置できていない。
- ・入校時において、要配慮訓練生か否かの情報把握が極めて困難なため、他の訓練生とのトラブル(例えば傷害以上の事案)を未然に防止する観点からも、事前にある程度把握できる情報共有体制(例えば過去の転職経緯など)の構築が必要と考える。
- ・高校卒業時の進学先や就職支援で、職業能力開発校が要配慮訓練生の受け入れ先とされている傾向がうかがえる。まずは訓練受講の前に支援機関へ相談することを促すことができればよいのではと考える。
- ・スクールカウンセリングを受けるには保護者の同意が必要なため、今年度は、担任がスクールカウンセラーに状況を伝えアドバイスを受け対応した。
- ・訓練においてのみ合理的配慮が求められるのであれば、なんとか対応が可能であるが、生活面で困難が伴っている場合の対応は難しい。
- ・各種手帳取得などにより障害者援護の対象となるのであれば、障害者福祉への橋渡しは考えられるが、指導員から手帳取得を勧めるようなことは困難である。
- ・精神保健福祉士等の専門家の常駐が望ましいが、常駐させても要配慮訓練生が実際に入校してこなければ専門家に失礼になるのではと心配である。
- ・要配慮訓練生が一般の訓練生に混じって訓練を行うことで、一般の訓練生が訓練環境等で迷惑を被っている現状がある。(学級崩壊、訓練が進まない等)。要配慮者向けのコースを設け、要配慮者についての対応を理解しており、知識や能力、資格を持ったものが訓練等行うべきであると考え。

(12) 「訓練受講者への支援・対応Q & A」の活用状況について(設問12)

活用している(配布・回覧等も含む)と回答があった施設は、72施設で、職員や指導員に配布・回覧・共用している以外の回答の主なものは以下とおり。

- ・委託訓練先からの相談の際に資料として活用した。
- ・当該資料を公開しているホームページの紹介を各教員宛に行っている。
- ・精神保健福祉士、各訓練課長及び各科担任に配布し活用を促した。
- ・各科指導員に冊子や支援シートのPDFを配布して紹介し、活用を促している。
- ・Q & Aを参考にして施設内にケース会議を設置し、特別な配慮が必要な訓練生への対応結果を組織で共有するようにしている。
- ・受託事業の一環として実施した研修で活用。
- ・今回のアンケート調査の対象外のコースではあるが、介護系の障害者訓練では、技法について訓練の中で実践している。
- ・障害者訓練担当指導員は活用しているが、一般の訓練生を担当している指導員は活用している状況でない。

2-2 研究会での意見

アンケート調査結果をもとに研究会では、委員より次のような意見があった。

(1) 要配慮訓練生を担当する指導員の現状について

【アンケート調査結果】

- ・一般校での要配慮訓練生の増加及び、各訓練生の特性が多岐にわたるため、障害特性等の知識や対応スキルがない指導員が、訓練時間内だけでなく、訓練時間外の支援等に苦慮し大きな負担となっている。
- ・障害について公表を希望しない訓練生（保護者を含む）または、障害があることに気付かない（認めない）訓練生（保護者含む）への対応（本人及び周りの訓練生）スキルも必要となる（障害者訓練とは異なる点）。

【委員からの意見】

- ・どの訓練校も大変苦勞されているとの印象で、支援がうまくいったケースもあるが、その場合は、担当者に事前の知識があったためや、他の専門職にアドバイスをもらいやすい環境などの理由があったからと思う。都道府県や能力開発校ごとに専門職の配置が異なるのではなく、ある程度統一的な配置基準とともに、障害者、要配慮訓練生に対応する職業訓練職として、障害者、指導技法の前提知識が必要かと思う。
- ・多くの施設で要配慮訓練生の対応に苦勞されていると感じた。一般校の経験だけでは生徒・指導者の双方に悪い結果が考えられます。①PSWの活用、②職リハセンターの「指導技法等体験プログラム」等の研修を活用できる環境整備は急務であると思う。そのための支援を是非お願いしたいと感じた。
- ・要配慮訓練生の情報把握86.3%は妥当な数字で、その取り組みとして情報共有と研修参加はよいことと思う。いずれ自分が要配慮訓練生を担当するものと考え、今のうちに予備知識を習得しておくことは極めて重要である。また、要配慮訓練生の問題行動が出たときの指摘、誘導、共感、面談の仕方がポイントと感じた。また、就労においては企業に求める配慮事項の申し出が、その内容や程度が難しいと感じている。
- ・要配慮訓練生の対応に指導員が苦慮している状況は、障害者校と同等以上であると伺えた、早急な対策が必要であると思われる。

(2) 要配慮訓練生をサポートする専門家の配置状況について

【アンケート調査結果】

- ・障害者訓練を実施していない一般校の多くは、精神保健福祉士等のメンタル面をサポートする専門家が配置されていないか、巡回の頻度も十分でないため、要配慮訓練生について、十分な対応が行えず、指導員等に大きく負担がかかっている状況である。
- ・一般校に配置されている就職支援員などの訓練生を支援する専門家については、障害特性に関する知識や、障害者の就労支援に関する知識を持たないため苦慮している。

【委員からの意見】

- ・精神保健福祉士の常駐と精神科医の巡回訪問が求められると思う。精神保健福祉士は訓練生の社会生活面を常時サポートし、医師は主治医に相談しかねる事案を訓練生や指導員から受けて助言する役割をもつ。
- ・障害者訓練をサポートする専門家が訓練生の個別相談に対応しているケースが多いようだが、支援が必要な訓練生と日々接している指導員の負担感を軽減するための助言や、対応方法に関する組織としての検討の場に専門家を活用することが重要ではないかと考える。
- ・専門家の配置について全国統一的な対応となると、基準なり専門家に対する研修等も求められるので、併せての検討が必要かと思う。研修については、都道府県及び機構や、地域の就労支援機関等が実施している研修等について、情報収集を行い、参加する方法も考えられる。
- ・配置してほしい専門家としては、看護師（常駐：症状のアドバイス、応急処置、医療の必要性有無の判断、薬の知識）、精神科医（常駐の必要なし：症状・対応についての相談、薬の効用・副作用等）、精神保健福祉士（常駐：精神または発達障害者への対応）、社会保健福祉士等の社会資源の関する知識を有する者等があげられる。

