

第4章 まとめ

第4章 まとめ

第1節 障害者訓練を担当する指導員の人材育成について

1-1 人材育成について

能開法に基づき、職業訓練及び職業能力検定その他職業能力開発に係る基本的な方針について厚生労働大臣が策定する計画である「第1次職業能力開発基本計画（令和3年度から令和7年度）」の障害者の職業能力開発では、障害者校は一般校での受入れが困難な重度障害者を受け入れること、一般校は施設のバリアフリー化の推進や精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡充を図ることがうたわれている。

このことから、障害の程度に応じて障害者校だけでなく一般校でも障害者の受入れが進められ、職業訓練に関して障害者校と一般校の垣根がなくなることで、すべての指導員に障害者訓練にも対応できるスキルが求められるようになり、採用時やキャリアパスの中で、これらのスキルを身につける機会が必要になっていくと考えられる。

今回の調査で、障害者訓練を担当することになった指導員の多くは、障害者に関する知識や対応するためのスキルを持たない状態で配属され、試行錯誤を重ねながら訓練等への対応力を高めている実体が明らかとなった。また、一般校においても要配慮訓練生の増加が課題になっており、指導員は障害特性の知識や障害者への対応スキル等がないため、指導員への大きな負担となっている現状が浮き彫りとなった。

このため、本調査研究の提案として、障害者への対応スキルや経験がない状態で、障害者訓練を担当することになる機会が多い現状を踏まえ、下記の指導員向け研修を整備する必要があると考える。

- ・ 障害者校への異動前や異動直後に、障害者訓練担当指導員として必要な知識と対応を身につけるための基礎研修（障害者訓練基礎研修）
- ・ 障害者校での指導業務期間をとおして、障害者訓練担当指導員として対応力向上をはかるためのスキルアップ研修（障害者訓練スキルアップ研修）

研究会では、アンケート等の調査結果から障害者訓練を担当する指導員として、新たに必要となるスキルを分析し、機構で実施している部内向け研修等¹も参考に、カリキュラム（表4-1）を以下に提案する。また、研修は指導員の能力向上に資するための訓練であるため、職業大が実施していくことを併せて提案する。

¹ 機構では、職業リハビリテーションや障害者訓練業務、障害者職業カウンセラーとの連携に必要な知識や技術等の習得を目的とした研修を、新たに障害者訓練を担当する者に対して実施している。

表 4-1 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

教科の科目	分類	概要
障害者職業訓練原理	学科	<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	学科	<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	学科	<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
障害者個別指導実践実習	実技	<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	実技	<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	実技	<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	実技	<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）

今回の調査では、一般校、障害者校問わず指導員が不足しているという現状があり、指導員不足が招く業務の増加が研修受講を消極的にさせるといふ相関も明らかになっていることから、指導員の負担を軽減しつつキャリアアップに取り組みやすい環境を支援することが必要になる。

障害者校では、指導員の他に多様な専門家が専門的見地により関わっていく仕組みがあり、例えば精神保健福祉士（PSW）のような専門家を確実に確保することで、指導員がキャリアアップに取り組みやすくなると思われる。また、一般校においても、要配慮訓練生への対応による業務の増加がアンケート結果からも明らかとなっていることから、一般校においても障害者校と同様に専門家を確保し、指導員と連携しながら業務に対応する体制を整えることで、研修の受講等の時間的な余裕が生まれ、結果として、特別な配慮を必要とする訓練生への対応スキルが向上に資するものと考えられる。

一般校における要配慮訓練生への対応では、「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より把握した要配慮訓練生の把握状況や増加傾向、また、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を踏まえると、職業大が実施している「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」研修の有用性を改めて確認することができた。この研修については、実際の指導員が直面した課題が教材になっており、幅広い対応力の習得が可能になっていることから、さらに受講機会を増やすことが必要となる。なお、職業大が実施している障害者・要配慮訓練生への対応研修の一覧については、巻末資料3を参照のこと。

1-2 指導員免許等について

障害者校の多くで事務系の職業訓練を実施しており、事務科の免許職種に対するニーズが高い。今回のアンケート調査では、指導員免許について、事務科の免許職種等について受験要件のハードルが高く、指導員の確保や施設内での配置転換などにも苦慮しているという意見が多く見受けられた。

また、障害者訓練を担当するための新たな免許職種の新設を要望する意見も見受けられたが、すべての指導員に障害者訓練に対応できるスキルが必要になっていることを踏まえると、将来的には全ての指導員が障害者訓練及び要配慮訓練生への対応に必要となる基礎知識を有することを目指して、令和3年4月1日に再編される指導員養成課程（普通指課程担当）の全てのコースにおいて、通常の指導技法の一環として、表4-1に掲げる教科の科目「障害者職業訓練原理」、「障害者就労支援」等基礎的知識を付与する内容を、機構で実施している部内向け研修等を参考にして、カリキュラムに組み込んで実施することを提案する。指導員養成訓練の再編のタイミングとなることから新旧制度の整理が必要であり、職業大においてカリキュラムを検討することを併せて提案する。

次に人材確保の観点であるが、指導員（テクノインストラクター）の継続的安定的な養成・確保のための施策のひとつとして、指導員免許の受験資格及び免除資格の追加・拡大が平成30年4月から行われている（平成30年4月からは溶接科、平成31年4月からは介護サービス科の免除資格を追加）。

本調査研究では、上記の指導員免許の受験資格及び免除資格の追加・拡大の施策の対象免許職種に、障害者訓練においてニーズは高いが保有者が不足している職種の免許を追加し、取得可能な対象者を拡大することも一案として提示したところであるが、一つの免許職種であっても指導員に求められる実技・学科の範囲は広く、受験資格や関連資格との相関等、検討すべき内容が多岐にわたり、本研究会の範囲を超えることから、踏み込んだ検討ができなかった。

また、障害者訓練に対応できる担当資格の創設についても一案として提示されたが、担当資格取得のための研修期間が必要であり、研修に参加させるための負担も懸念され、担当資格の創設により障害者訓練へのハードルが高まる可能性も否定できないことから、提示までに留まっている。

このため、現在取り組まれている指導員（テクノインストラクター）の継続的安定的

な養成・確保により、指導員の仕事が広く認知され、まずは指導員候補となる人材を確保した上で、指導員養成課程において障害者訓練及び要配慮訓練生への対応に必要な基礎知識を付与し、障害者訓練を担当する指導員の不足が解消できるものとする。繰り返しになるが、本調査研究では、指導員養成課程における障害者訓練に対応できるスキル習得のためのカリキュラム充実が不可欠であることを強調するものである。

第2節 障害者訓練をサポートする専門家等の配置について

2-1 配置が必要な専門家について

国において精神保健福祉士（P S W）等の専門家の配置を進めているところであり、アンケート調査から、障害者校だけでなく、一般校についても昨今増加している要配慮訓練生への対応のため、専門家の配置が進められているという状況が伺えた。一方で、障害者校、一般校とも専門家が不足している回答が多くみられること、また、不足する専門家として、精神保健福祉士（P S W）、精神科医師、就職支援員及び職場定着支援員を挙げる訓練校が多くみられ、訓練生のメンタル面でのサポートを行う専門家と、訓練生の就職活動や職場定着面をサポートする専門家配置の要望が高い状況にある。

加えて、訓練生のメンタルヘルス面での専門的支援及び訓練生の就職活動や職場定着支援とも、役割分担の明確化が必要、また、連携の強化が必要と考える訓練校が多い。アンケートにおけるコメントからも、両分野は、指導員の負担が大きく、特にメンタル面については対応が困難であり、専門家への期待が高い分野であるといえる。

こうした回答結果から、各校の現状の配置状況や支援ニーズを踏まえつつ、引き続き、訓練生のメンタル面をサポートする精神保健福祉士（P S W）等の専門家と、訓練生の就職活動や職場定着を支援する就職支援員や職場定着支援員等の専門家の配置を進めていく必要がある状況にある。

また、専門家の配置については、訓練生の直接的なサポートだけでなく、指導員や職員への助言等や、一般校においては要配慮訓練生への対応の知識を持たない指導員、就職支援員等への助言等を担う役割も期待できる。

なお、専門家の配置体制については、障害者校では、機構宮校（職業リハセンター及び吉備リハセンター）で配置されている障害者職業カウンセラーの常駐と嘱託医の巡回が、一般校では、東京都が配置している訓練運営アドバイザーが、今後の専門家の配置基準を定める上での参考になると考えられる。

2-2 専門家の理想的な勤務形態について

アンケート調査結果から、障害者校に配置されている専門家について、精神保健福祉士等の訓練生の精神面をサポートする専門家の巡回の頻度が少なく、サポートが必要な訓練生すべてに対応しきれていないという意見が多くみられた。また、一般校については、専門家自体が配置されていない、または巡回頻度が月に1～2回程度で、訓練生の相談に十分に対応できていないという回答が多く見受けられた。

まずは現実的な配置基準として、精神保健福祉士等の訓練生のメンタル面をサポートする障害者対応へのスキルを有する専門家を、障害者校については常駐で配置、一般校においても、要配慮訓練生への対応、または指導員や職員への助言をいただくために、週に1回以上の巡回で配置、または相談が行える体制の整備ができれば理想的であると考えます。

