

## 第5章 まとめ



## 第5章 まとめ

本研究会では、精神障害者に対する職業訓練の実態と職業訓練実施上の課題を明らかにするため、全国の国立・県立の公共職業能力開発施設及び精神障害者訓練にあたった経験のある職業訓練指導員並びに職業訓練受講中の精神障害者ご本人を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を行った。本章では、今回の調査から浮かび上がってきた精神障害者に対する職業訓練実施上の課題について述べる。

### 第1節 精神障害者に対する職業訓練の実施状況

- 調査対象とした全国の国立・県立公共職業能力開発施設177校（一般校158校、障害者校19校）のうち、回答があった132校（一般校118校、障害者校14校）についてであるが、このうち、調査対象期間（平成21年度～23年度）に精神障害者を受け入れた施設は63校（48%）である。一般校における受入施設は118校中50校（42%）、障害者校は14校中13校（93%）であり、精神障害のある訓練生を受け入れ実績のある施設は、全国的にまだまだ少なく、特に一般校の半数以上はここ数年間に精神障害のある訓練生の受け入れ経験を有していない。

- 訓練校における精神障害者の訓練形態として、おおまかに、
  - 1) 一般校で行う健常者との混合訓練
  - 2) 障害者校で行う身体、知的、発達障害者等との混合訓練
  - 3) 精神障害者を対象にした訓練コース（職域開拓科、職域開発科等）を設置の3類型に分かれる。

精神障害者に対する職業訓練の課題には、こうした訓練形態の違いに関わらない共通する要素と、訓練形態の違いによって異なる要素とがあるので、この点を念頭に置いて検討する必要がある。

- 精神障害のある訓練生には、入校時に精神障害者保健福祉手帳または医師の診断書により精神障害のあることが判明している場合と、一般（または精神障害以外の障害）の訓練生として入校後、精神障害があることが明らかになった場合とがある。今回調査で22年度の実績を見ると、精神障害のある入校生279名のうち入所後に把握された人数は47名、このうち、一般校は90名中32名、障害者校では189名中15名であり、一般校では約3分の1が入所後に判明した者である。
- 精神障害者保健福祉手帳保持者は22年度入所者数279名中196名（70.3%）であり、言い換えると、入所者のうち手帳を保持していない人が約3割いる。

## 第2節 入校時の評価

- 精神障害のある人が訓練受講申し込みをした場合に、入校の可否の判断や適切な訓練コースへの配置を行うためには、入校希望者の意識や状態について十分に把握する必要があるが、これをどのように把握するかに苦慮している施設が多い。

たとえば、訓練生自身や家族が訓練生の状態を把握していない場合があり、所定の訓練期間を満了出来るだけの体力があるのか、自身の症状や適性を考慮して訓練科目や就職目標を選定しているのか、就職してからの継続就労が可能なのかなどの点について、本人や家族の意識と客観的な判断との間にミスマッチがみられることがある。しかし、これから訓練を受ける精神障害者がどの訓練に適している、どのような配慮が適切であるか等の判断をする上で、医師の診断書や状態説明、入所の際の面接等では不十分であり、入所選考のあり方、対象者の選定方法を含め、専門知識やこれまでの経過等の情報を持っている関係機関との連携体制をつくることが重要となる。こうした連携は、入所後に安定して受講するだけでなく、修了後の継続的就労を維持する上でも相互の連携が必要になってくるため、早期の連携体制の構築が必要である。

- 一方、このような評価を短時間で行うことは難しく、各施設では、入所前の「施設内覧」、「訓練体験」等を実施し、事前に自ら「体験」する場を提供している。これは、精神障害者自身が訓練内容を把握し、訓練生自身が納得して訓練を行う「自己決定」の観点からも重要である。障害者校の一部で実施している導入訓練を訓練の初期段階に一定期間行い、その後、訓練配置先を決めるといった制度の拡大・普及も検討すべきである。
- 入所後に発症したり、障害のあることが判明した場合には、施設側に本人に対する適切な準備が整っていないため、十分な対応ができない場合がある。入所後であっても、本人の状態を的確に評価し、適切な支援が行えるような支援体制が必要と思われる。

## 第3節 訓練指導上の課題

第1節に述べたように、精神障害者に対する職業訓練には大まかに3つの類型があるが、それぞれの類型ごとに以下に示すような指導上の課題がある。

### 3-1 一般校

- 一般校では、通常、一般の訓練生との混合訓練が行われている。この場合、障害のある訓練生のためのみのカリキュラム編成や訓練時間の設定は、職業訓練基準等の制度上の制約もあり、精神障害者に対するきめ細かい訓練を行

うことは、難しいことが多い。このため、実際の訓練に当たっては、訓練生個人ごとに、所定のカリキュラムの範囲内で個別に対応しているというのが実情である。しかしながら、一般校における精神障害者の受入体制が未整備の現状では、精神障害のある訓練生に対して、人的、設備的なケアが十分行えないことから、他の訓練生との交流関係、カリキュラムの修正、訓練進捗度、就職への支援等各段階で指導員が個人的に対応せざるを得ない場面も少なくなく、それだけ、担当指導員の負担が大きくなることがあり、緊急時の安全管理への配慮の必要性も含め、人手不足をうったえる指導員も多い。

- 精神障害者が、一般校の訓練コースに入り「混合訓練」を受講できるか否かは、対象者の症状、状態によって変わってくる。精神障害者のなかには、その症状が軽く、一般訓練生との混合での集合訓練が十分可能な者も少なからずいることは間違いないが、一般的に言って、精神障害のある訓練生が訓練を受け、就職し、就労を継続するためには、服薬管理や病状等について相談できる支援者や訓練実施上の配慮を必要としている。
- 一般訓練生との混合訓練においては、精神障害のある訓練生にとって訓練上プラスの相乗効果を見込めることもあるが、十分な対応がとられない状況の下では、精神障害のある訓練生にとっても、それを指導する指導員や周囲の訓練生にとっても負担が大きく、十分な訓練成果があげられずに精神障害のある訓練生が中途退所に至る例も少なくない。しかし、一般校では、精神障害に関する指導、支援ができるような専門的知識を持った人材が配置されていない。このため、一般校にも、精神障害について訓練生本人のみならず訓練に当たる指導員をも対象に含めた、専門家による支援体制が必要と考えられる。
- 一般訓練生との混合訓練や集合訓練に不安を感じる訓練生の受け皿は、一部の障害者校を除き、まだ極めて少ないといわざるを得ない。今後は、精神障害者を対象にしている障害特性に応じた訓練が可能なコースを障害者校だけでなく、一般校の中にも必要に応じて設定できる体制が必要であろう。

### 3-2 障害者校

- 精神障害者のための特別コースを設けている障害者校においては、精神障害者についての専門カリキュラムによる訓練が行われており、精神障害の障害特性等を捉えた訓練体制を試行錯誤しながら構築、実施している。しかしながら、高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している校など一部の施設を除き、精神障害者に対する十分な体制を組んでいる訓練施設は、まだ限られている。

- 障害者校であっても精神障害者のための特別コース以外のコースで精神障害者が訓練を受けている場合には、看護師、ケースワーカー等の配置されていたり、休憩所等の設備など障害者向けの配慮がされている点で、一般校よりも手厚いケアが期待できるとはいえ、精神障害に関する専門的知識のある人材が配置されているとは限らないため、精神障害者の職業訓練自体に関しては、一般校と同様の問題が想定される。

#### 第4節 精神障害者の職業訓練にあたる人材の育成

- 今回の調査によれば、一般校に入所してくる精神障害のある訓練生は、校単位で見るとまだ数も少なく、歴史も浅いため、初めて精神障害者への対応を経験する指導員が多く、その対応方法は、担当者が手探りで実施しているという実情にある。また、精神障害者への対応が特定または少数の担当者任せになるため、担当者が孤立する場合がある。

このため、精神障害に対する基礎知識の習得や精神障害者とのコミュニケーションの方法等については、直接指導に当たる担当者だけでなく、訓練施設の管理職や一般職員等を含めた研修等を行い、組織的な支援体制を構築する必要がある。ちょっとしたコミュニケーション上のアプローチの違いで精神障害のある訓練生の状況が変わってくるため、今回の調査では、施設の全員が精神障害に関するある程度の知識が必要との観点から、SST等の研修を事務職も対象に含めて行っている施設もあった。

- 精神障害者への対応は個々人で障害状況が異なり、しばしば専門的な知識や経験が要求される。このため、職業訓練指導員の精神障害に関する知識の向上を図ることはもとより、訓練生と指導員双方に対する支援ができるような精神科医や精神科ソーシャルワーカー、心理カウンセラーなどの専門職の配置を急ぐべきである。
- その場合に、各施設に必要な専門家の配置を早急に行うことは困難な場合も想定されるが、その点に関しては、積極的に関連機関との連携等を図り補う必要がある。そのためにも、効果的な連携モデルの提示が望まれるとともに、職業訓練現場で必要とされる精神障害に係る知識や技能の範囲や内容について系統的に検討することが望まれる。

#### 第5節 職業訓練の実施環境

- 障害者、とりわけ精神障害者に対する職業訓練を実施するためには、従来の職業訓練カリキュラムの範囲にとどまらず、より広範囲な生活支援を含めた「環境づくり」が求められる。これには、技能、技術の習得といった側面だけでは

なく、障害者が職場で働き続ける力を付けるための、就労に向けての準備性や社会生活能力の向上と維持のための訓練も含まれてる。

- こうした「環境づくり」には、訓練生自身の職業に対する理解を深めるといった要素も含まれる。たとえば、訓練生が自分ではフルタイムで働けると思っても、実際に職場実習等で体験するとその認識が変わることも多々あり、継続就労を目指すには、自分が現在どのような状態で何ができるのか自己認識し、本人が納得したうえでの訓練科目の選択、訓練内容、就職の方向性を自己選択し、その上で訓練を実施することが理想である。そのためには訓練科目における作業等の訓練だけでなく、たとえば、実際の企業での就労の場に則した作業実習や職場でのコミュニケーションの取り方（コミュニケーションスキルコース）や「就労に向けた SST」のようなモデルを作り、実際の職業経験をシミュレーションして体験する場を訓練カリキュラムの中に設けることも考えられる。
- 精神障害者が職業訓練生活を円滑に進めていくためには、疾病や日常生活面での相談や緊急時の連絡等訓練環境の整備が求められる。なお、入所後の発症事例があることからもうかがえるように、障害者だけでなく、一般の訓練生に関してもメンタルサポートが必要な人たちが増加していることに留意すべきである。

## 第6節 当事者の職業訓練に対する意識と企業、支援機関のノウハウの活用

- 今回の調査では、職業訓練を受講中の精神障害のある訓練生からもヒアリングを行った。ヒアリングの対象となった受講生は、いずれも将来の職業や生活目標を立てながら訓練に意欲を燃やしていることがうかがえたが、訓練内容や訓練上必要と考える支援の在り方については、具体的な提言や要望が出されている。その内容は多岐にわたるが、今後は、こうした当事者の意識や要望をさらにくみ取り、障害者を対象とした職業訓練の在り方に反映させていく必要がある。
- 本調査研究を行うに当たっては、精神障害者を雇用している企業や就労支援機関の担当者にもご協力を得ている。精神障害者の雇用や就労支援に経験の深い企業や支援機関では精神障害者への対応やその能力を生かし、雇用を維持していくための様々なノウハウを蓄積しているので、こうした外部の情報やノウハウを今後さらに収集、活用することが精神障害者職業訓練の質的向上を図る上で有益であると思われる。



## 第7節 求められる「職業訓練」の概念

- 「職業訓練とは、労働者に対し、職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得させることにより、労働者としての能力を開発し、向上させるための訓練を言う」とされている（平成14年発行 厚生労働省職業能力開発局編『新訂版 職業能力開発促進法—労働法コンメンタール8—』から）。従来、職業訓練の現場では、企業で求められる「仕上がり像」を念頭に置き、それに必要な「技能」と「技術」、「知識」を習得させることを目標に訓練を行ってきた。この「仕上がり像」という概念は、顧客である企業が必要とする人材を対象の「像」に置いている。

しかし、障害者の就労支援の場合、必ずしも既存の職務に本人の能力を合わせるだけでなく、企業の求める職務能力・要件を障害者本人に合わせて変えていくことが必要な場合がある。この場合、精神障害者への職業訓練は技術や知識の付与だけではなく、その障害者がどのような状態であれば、どのような仕事ができるか（本人にあった職場環境の改善）という点についての企業側の理解を求めることも重要である。

- この意味で、職業訓練の機能として知識、技能や社会適応能力を「本人」がもつべく訓練を行ってきたのに対し、精神障害者が安定して仕事をする上で必要な社会的、職業的環境の整備が求められるとの視点に立って、「訓練後の仕上がり像を求める」だけではなく、必要に応じて、精神障害者本人の能力・状態に合わせて、企業側の職務の内容や要件を選択・変更・調整し、その中で精神障害のある訓練生が能力を発揮出来るよう、職業訓練の在り方そのものの再検討が望まれる。