



障害者職業能力開発施設の 実践報告書

能力開発施設の連絡会



目 次

発刊に際して	3
特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 代表理事 崎濱 秀政	
第1章 障害者職業能力開発施設のあゆみと課題	5
特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 事務局長 關 宏之	
第2章 各施設の事業概要と特徴的な職業指導について	11
職業訓練法人 神奈川能力開発センター	12
【実践報告】 企業ニーズに応じた多様な訓練、就職支援、修了後の定着指導により高い就職率を誇っています。	
社会福祉法人 共生福社会 なごや職業開拓校	18
【実践報告】 「製めん工場」と「直営店舗」運営による実践的な職業指導と「事業主支援」のとりくみ	
社会福祉法人 日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター	25
【実践報告】 時代の流れに応じた専門的、実践的人材養成の探究	
社会福祉法人 日本盲人職能開発センター 概要紹介	30
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業指導センター	32
【実践報告】 知的障害のある人の介護職員養成研修について	
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター	36
【実践報告】 グループワークにより自己理解を深める	
【実践報告】 知的障害者対象のフォークリフト運転教本（テキスト）作成への取り組みと実施経過について	
社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団 大阪 I N A 職業支援センター	48
【実践報告】 訓練修了後もさまざまなバックアップで「働きつづける」ことを応援	

社会福祉法人 摂津市社会福祉事業団 摂津市障害者職業能力開発センター（せつつくすのき） …	55
【実践報告】 就職に必要な技能と知識を身につけよう OA 実務科	
【実践報告】 就職に必要な技能と体力を身につけよう 実務作業科	
熊本ソフトウェア株式会社内 身体障害者ソフトウェア開発訓練センター …	61
【実践報告】 ICTの専門職を目指す、専門性の高い人材育成	
職業訓練法人 長崎能力開発センター ……………	66
【実践報告】 長崎能力開発センターの実態調査の報告（平成 22 年度）	
第 3 章 アンケート調査 ……………	71
i) 能力開発施設の近況調査について……………	73
ii) 能力開発施設のアンケート調査について ……………	74
第 4 章 現状分析とこれからの展望 ……………	83
i) 経営的視点からみた能力開発施設の現状と課題……………	84
ii) 民間能力開発施設の特徴……………	87
おわりに ……………	91
巻末資料 ……………	92

発刊に際して

本事業は、全国就業支援ネットワークに参画する能力開発施設における実践と解決すべき運営課題を具体化することを目的にしています。主に、労働分野で展開されてきた就労支援サービスは、近年、福祉分野においても展開されてきました。同時に、就労支援を希望する対象者の増加と共に就労支援サービスも増える傾向にあります。いずれの分野の就労支援サービスであっても対象者視点からすると訓練期間、プログラムの内容や方法、いわゆる選択するためのわかりやすさのある情報提供が求められています。この状況にあって、本報告書は、能力開発施設の新たな存在意義を見いだす足掛りとなるでしょう。

寄せていただいた実践報告は、これまで地域特性を背景に地域産業への配慮ある取り組み、産業構造の変化への対応など現場の努力も伺い知ることができます。設置されている都道府県の対象者にとって、計り知れない役割を果たしているといえます。しかしながら能力開発施設の設置数や多くの就労実績とその存在について、一般にはよく知られていないのが実情かもしれません。一方、福祉分野の就労支援サービスとして誕生した就労移行支援事業は、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、そして生活支援サービスの多様な事業所間で就業生活にかかるケアマネジメントで展開するようになっていきます。さまざまな課題があるとはいえ、現在は障害のある人の雇用・就労が普遍化していく過程と捉えるべきでしょう。

この状況は、能力開発施設も例外ではなく、時代の変化に合わせ新たな役割が求められているといえます。まず、「働く」ことを希望する障害のある方にとって、どこの相談機関が入り口であれ自らの抱える就労課題に合ったサービスとの出会いを願っています。例えば、学齢期から直に就職するのであれば、支援の必要量によって就業・生活支援センターに相談するでしょう。さらに一定期間の訓練を必要とする対象者であれば、能力開発施設、障害者委託訓練、就労移行支援事業の利用を検討することになります。それぞれの就労支援サービスは、訓練内容、方法、利用する時期と期間に大きな違いがあります。就労移行支援事業は、相談、就労支援計画への参加、訓練の時期、期間、内容を対象者が設定できることに特徴があります。能力開発施設は、訓練の開始と終了の期間が決まっていることから見通しをもって職業訓練、職業体験、職業生活のスキル向上に取り組める強みを活かします。対象者の観点からすれば就労に挑む機会とメニューが増え、対象範囲も広がっていくことが予想されます。従って、能力開発施設は、必然的に多様な配慮と専門的な支援を必要とする対象範囲を広げるための機能整備の転換が求められるといえるでしょう。

このためには解決すべき課題も多く、容易ではないことを承知していると言えることは、これまでの実践で蓄積されたノウハウを基盤に、さらに地域産業、地域資源の再開発も含め新たな対象者を迎えられる環境整備が必要となります。この実践報告は、制度、施策の再編成を提言するために進展していくものと期待しております。

本実践報告書の作成にあたって、まずはご協力いただきました関係法人と関係者に感謝を申し上げます。そして事務局を担当頂きました大阪市職業リハビリテーションセンター乾伊津子所長はじめ事務局のご苦勞に感謝します。

平成 24 年 6 月 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

代表理事 崎 濱 秀 政

第1章

障害者職業能力開発施設のあゆみと課題

障害者職業能力開発施設のあゆみと課題

はじめに

「全国就業支援ネットワーク」は、かれこれ20年前に日本障害者雇用促進協会（現高齢・障害・求職者雇用支援機構）より「障害者職業能力開発助成金」を受給する7施設（社会福祉法人・株式会社・職業訓練法人経営）が、平成5年（1993年）12月に大阪で設立総会を開き、平成6年（1994年）2月から、職業教育・訓練・雇用開発・アフターケア・所轄の地方自治体の対応など就業支援にかかるさまざまな事柄について情報交換をし、健全な施設運営を図ることを目的として設立した『全国障害者能力開発施設等連絡協議会』に端を発する。

ここに参画した能力開発施設は、昭和50年代半ばから60年代の初頭に、それぞれの思いをもって創設されたもので、雇用就労¹⁾の実現を目指して、民間主導であること、地域密着であること、障害種別や軽重をぐずぐずいわないこと、などといったこだわりをもち、誇り高い集団であることを標榜していた。相互訪問による職員研修会で多くを学んだが、とりわけ行政から講師を招いて制度の進捗状況や予算の話をも熱く、しかも、現状の改善を執拗にお願いし続けたことを思い出す。現在の私たちは、沢山の混沌に直面しているが、落ち着いて考えてみると、あのころは、誰にも、何物にも拘束されずに、ただ、「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「向き合って」を標榜しながら、さまざまな社会資源に毅然として対峙すること、ありもしない幻想や空理空論を弄ばないこと、という姿勢を貫いてきたことを思い出した。

20年前にも盛んにこのような調査をした。そして、そこから得られた事柄を、障害のある人たちの就労支援や施設運営の方策に役立てた。今回も、そうあって欲しいと願うものである。

1. 「職業リハビリテーション」

「リハビリテーション (rehabilitation)」は、再び“re”と適した“habilis”の合成語で、“再び適したものにすること”を意味し、中世ヨーロッパの封建社会において貴族・騎士・僧侶が破門され、特権・身分・爵位などを剥奪された後、許されて再び元の状態に復帰し、資格・権利・尊厳を回復することをいう²⁾。地位や身分の回復・保全・復権という意味で使われてきたリハビリテーションの意味が転じて、社会的な医学的援助技術として定着したのは、第1次世界大戦後のアメリカである。第1次世界大戦による傷痍軍人の回復処置、再教育、再訓練を「リハビリテーション」と呼ぶとともに、1920年には、職業リハビリテーション法が施行され、機能障害を持つ障害者に対する医学的な視点からの回復技術としての「リハビリテーション」の概念が一般化した。

とりわけ「障害者に関する世界行動計画」は³⁾、「リハビリテーションとは、損傷を負った人に対して、身体的、精神的、かつまた社会的に最も適した機能水準の達成を可能にすることにより、各個人が自らの人生を変革していくための手段を提供していくことをめざし、かつ時間を限定したプロセスを意味する。これは、社会的適応あるいは再適応を容易にするための方策はもとより、

機能の喪失や制約を補う（たとえば自助具などの技術的手段により）ことを目的とする方策を含めることができる。」として、「医学的リハビリテーション」「教育的リハビリテーション」「職業的リハビリテーション」「社会的リハビリテーション」というリハビリテーション領域を示すとともに、その統合も唱えた。

現代の産業社会にあつて、企業はさまざまな資源を駆使しながら利潤の追求を求めて競争的イニシアチブを高めるが、その過程において人的な要素が重要なファクターとされる。人はだれでも多くの人々と同等・同質の労働環境（メインストリーム；mainstream）で働くべきだ、という考えに異を唱える人はいないだろうが、障害がある人の労働は、心身機能（body functions）や身体構造（body structures）の損傷や変調（impairments & disorder）があるために、業務内容によっては遂行できなかつたり、作業効率があがらないことがあり、「生産性の低下・売上の減少・過重な設備投資・人件費の高騰など、企業倒産に連なるような過重負担が具現する⁴⁾」として、労働遂行能力上ではネガティブな労働力だとみなされることもある。

そのため、障害のある人を雇用就労の場に導くためにさまざまな対応をして、障害者を「雇用就労」に誘導するために、障害者自身の潜在可能性の発見や開発を通して、社会経済活動への参画を促す、という視点から発展したのが「職業リハビリテーション」である。

ILO「障害者の職業リハビリテーションおよび雇用に関する条約（第159号、1983年採択、1992年日本批准）」⁵⁾は、「職業リハビリテーション」を次のような支援プロセスの集合として位置づけている。

- ①総合的な職業評価
- ②職業訓練や就職の可能性と方向性等についての指導・助言・職業指導
- ③職業人としての社会適応能力、補助具等の使用技術、基本作業などの職業前訓練
- ④職種を選定した職業訓練
- ⑤就職斡旋
- ⑥保護雇用（特別な配慮の下での職業の提供）
- ⑦アフターケア（就職後の追跡指導や職業生活全般にわたる本人や事業所の支援）

また、同条約では、職業リハビリテーションにいう障害者は、「正当に認定された身体的又は精神的障害のため、適当な職業に就きこれを継続しおよびその職業において向上する見込みが相当に減退している者をいう」と定義されている。ここから類推される「職業リハビリテーションの実践」は、心身機能の損傷・変調のために職業に就けない人やその継続が困難な人が通常の社会生活を構築できるよう支援する社会福祉的な行為であつて、就労できる人を特定してその人たちが就労に導くことではない。

2. わが国の就業施策・・・＜雇用就労＞と＜援護就労＞

わが国では、第2次世界大戦後の1947年（昭和22年）9月に労働省が設置され、戦前に厚生省

所管の軍事保護院で実施されていた職業補導に関する施策が職業安定局に移管され、戦争被害による戦傷者や失業者などの要援護者の救済施策として同年11月30日に「職業安定法」が公布され、次いで勤労局（後の職業安定局）が「身体障害者職業安定要綱（昭和22年12月）」を定め障害者の職業補導・職業指導・就職斡旋を図ることとした⁶⁾。

一方、障害者の自立更生を基本にした「身体障害者福祉法（昭和25年4月1日施行）」が制定され、生活援護や雇用就労が困難な人のための授産施設などの運営、補装具などの業務は厚生省社会局の主務となった。

こうして、労働行政による雇用就労、厚生行政による援護就労という構図となったが、厚生行政による施設基盤を持ちながら援護就労を確立するという流れ⁷⁾や、援護就労そのものを発展させて保護雇用制度の創設をめざす⁸⁾、といった積極的な動きがあった。

「社会福祉法人 日本ライトハウス」では、視覚障害者の伝統的な職業である三療（あんま・はり・きゅう）以外の新しい職種の開発を行うべく1965（昭和40）年に、AFOB（American Foundation for Overseas Blind；アメリカ海外盲人援護協会）の支援を受けて「視覚障害リハビリテーションセンター」を開設し、翌年に第1種事業失明者更生施設として認可された。そこでは、電話交換手・軽機械工の養成とともに、生活技能の指導や白杖や盲導犬による単独歩行を指導するなど、新しいアプローチがなされ、1969（昭和44）年には電話交換手養成事業、1973（昭和48）にはコンピュータープログラマー養成事業が厚生省の委託事業となった。

一方、世界的には、国連において「世界人権宣言（第3回国連総会；1948）」、「精神薄弱者の権利宣言（1971年）」、「障害者の権利宣言（1975年）」が採択されるなど、「ノーマライゼーション」を意識したうねりが大きくなった。そして、これらの宣言に対する各国の理解不足や国際的な視野から行動を起こす必要性が指摘され、第31回国連総会（1976年）で1981年を「国際障害者年」とすることを決議し、「障害者の完全参加と平等」の実現を国際規模で展開し、さらにその実現を徹底するために第34回国連総会（1979年）で「国際障害者年行動計画」を採択し、さらに、第37回国連総会（1982年）で「障害者に関する世界行動計画」を採択してその実施に当たって「国連・障害者の10年（1983年～1992年）」の宣言を含む決議を行い具体的な展開を促した。

この一連の国際的な動向に敏感に即応したのが労働行政で、1960（昭和35）年に制定された「身体障害者雇用促進法」を1976（昭和51）年に抜本的に見直し、法定雇用率や雇用納付金制度、雇用調整金、特例子会社、知的障害者への雇用支援等を定めた。また、労働・厚生施策の双方の利点を活かす方策も模索され、1978（昭和53）年に、「身体障害者等能力開発訓練施設設置等助成金」を新設し、1980（昭和55）年には、「身体障害者等能力開発助成金」を設けて、社会福祉法人等が「能力開発施設」を設置できるようにした。さらに、1982（昭和52）年には、授産施設と企業との連携（Project With Industry）による「重度障害者等特別能力開発助成金制度」も創設された。

こうして予算的に制約のあった「視覚障害者の電話交換手・プログラマ養成事業」などの改善

を図るために厚生省の委託事業が労働行政に移管され、新たに社会福祉法人等が「障害者能力開発施設」を設置・運営できるようになった。現在、民間経営の「障害者職業能力開発施設」は、現在 20 カ所が稼働しており、職業訓練法人・社会福祉法人・企業など多彩で、訓練内容も多岐にわたっており、自動車運転の技能習得を目指す施設もある。

利用者には訓練手当が支給されるなど手厚い対応がなされているが、運営費の 1/4 の自己負担の壁があることから、全国で 20 カ所が設置されたにすぎない。授産施設と企業との連携により、職業リハビリテーションの枠組みを大幅に拡充する好機として期待されたが、十分に活用されないまま今日に至っているのは極めて残念なことである。

3. 今後の課題と展望

昨今の障害者雇用状況が好転しており、支援の成果として評価されているようだが、「雇用就労」支援は、現代の「生きにくさ」にさらされている不就労や不安定就労などに直面している人々に対するセーフティネットとして、その役割はますます重要である。なおも、障害者の不安定就労やワーキングプア状態が改善されたわけでもない。

職業に関する能力開発について、「職業に従事する上で必要とされる知識や技術を取得し、それぞれの地位に伴う役割を遂行するために、制度化された行動様式や価値を内面化する過程である。」と定義される⁹⁾。障害者の職業教育課程も、職業リハビリテーションの一環として行われるものであり impairment・disability に配慮しつつ行われるとしても、現行の体制下での就労の機会を得ることを目的とする以上、現行の就労形態や労働慣行が基準とされる。しかし、表に示すように、平成 13 年当時から受け入れた入校生の障害種別をみるかぎり、能力開発施設は、職業訓練校と比較して、知的障害者や精神障害者への対応を行っており、就職率も高かったように思う。これは、「職業能力開発訓練」が地域で身近な存在であることを示すもので、そこに、自立支援法下の「就労移行支援施設」にはない展望をみるものである。

表 公共職業訓練校／障害者能力開発施設の障害種別入校状況

(平成 13 年度実績)

区分	入校者数	視覚障害	聴覚障害	上肢障害	下肢障害	体幹障害	内部障害	知的障害	精神障害	その他
公共職業訓練校 (19) (%)	1,487 100.0	50 2.6	234 12.3	365 19.2	549 28.8	178 9.4	119 9.4	331 6.3	16 0.8	61 3.2
能力開発施設 (14) (%)	248 100.0	15 6.2	13 5.1	22 8.7	31 12.7	14 5.8	7 2.9	140 56.0	5 2.2	1 0.0

(資料出所：厚生労働省能力開発局：障害者職業能力開発研究会報告書；2003.8.)

「求められていることを、求める人に届ける。」ことが使命であろう。調査から、そのことを読み取るとともに、予めの制約や経験則という鎧から脱却して、障害者のキャリア形成、キャリア・アップにおいて重要な役割を担う機関として果敢に挑戦して欲しいものである。

(關 宏之；特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 事務局長)

- 1) 企業就労は一般就労とか企業就労とも表現するが、ここでは<雇用就労>と表現し、授産施設や作業所などの福祉施設における就労を<援護就労>と表現する。
- 2) 原田政美「中途障害者のリハビリテーションとの関連」, 大川原潔等編『養護・訓練事典』, Pp11, 第一法規, 1975
- 3) 手塚 直樹・加藤博臣編「障害者に関する世界行動計画」[障害者福祉基礎資料集成－講座 障害者の福祉第6巻], p32 光生館, 1985
- 4) 青山英夫「障害者雇用と企業倒産」 Pp. 1～15, 大阪学院大学商経叢書策8巻第4号, 1983
- 5) 手塚 直樹・加藤博臣編「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」[障害者福祉基礎資料集成－講座 障害者の福祉第6巻], p90～98, 光生館, 1985
- 6) 国・都道府県立の障害者職業能力開発施設は、その後1949（昭和24）年の職業安定法の改正により「身体障害者公共職業補導所」とされ、職業訓練法や職業能力開発促進法などの改定を受けて、名称も「身体障害者職業訓練所（1958）」, 「身体障害者職業訓練校（1974）」, 「障害者職業訓練校（1987）」[「障害者職業能力開発校（1992）」と変わった。その所管は、1961（昭36）年に、職業安定局から職業訓練局（1984；昭59）年より職業能力開発局）に移行した。
- 7) 岩橋英行「有能なる社会人の創造－視力障害者訓練のあり方－」, 社会福祉法人日本ライトハウス 1968 本書で、世界各国の視覚障害者の職業訓練の事情を紹介するとともに、視覚障害者リハビリテーションの理念や総合的な支援・教授法について著し、センセーショナルな書籍であった。
- 8) 小林恒夫 「人間回復の砦－コロニー建設の軌跡」日本放送出版協会, 1985

第2章

各施設の事業概要と特徴的な職業指導について

職業訓練法人 神奈川能力開発センター



当センターは知的障がい者の方を対象とした能力開発施設で、神奈川県、横浜市、川崎市、県内民間企業からの協力により設置された、第3セクター方式で運営しております。就労に必要な知識と技能を学び、職業的自立を目標に一般就労を目指しています。また、全寮制で、集団生活を通して仲間とのふれあい、協調性、社会性を身に付けます。



「能開センター イメージキャラクター」

職業基礎科（1年次） 定員：30名

読み書き、計算等基本的な学力及び基礎体力、身体能力を養うと共に、総合加工、施設管理、物流販売の各分野における基本的な機器の取り扱い、基本動作および基礎知識を身に付けます。また、就労意欲、態度、持続力、生活習慣を養うとともに、社会人として必要なマナーや対人コミュニケーションについて学び、2年生での応用作業の習得に必要な基礎を身に付けます。



■総合加工分野



■施設管理分野



■物流販売分野

総合加工技術科（2年次） 定員：10名

工作機器、電子機器組立、木工に加え、コンピュータ加工、DTP（ポスターデザイン・印刷製本）等に関する知識と技能を身に付けます。

●目指す就職先

- ・各種製造業 ・食料品加工
- ・事務補助 ・サービス業 等



■三次元加工



■DTP作業

施設管理技術科（2年次） 定員：10名

機材を使用しての清掃、設備保守、庭園管理、介護サービスに関する知識と技能を身に付けます。

●目指す就職先

- ・清掃業 ・ビルメンテナンス業
- ・老人ホーム ・庭園管理 ・各種サービス業 等



■園芸作業



■床清掃作業

物流販売技術科（2年次） 定員：10名

梱包、伝票処理、接客販売、レジ、フォークリフトの運転など、物流運搬業務に関する知識と技能を身に付けます。

●目指す就職先

- ・ 飲食料品小売業 ・ 運輸に附帯するサービス業
- ・ 倉庫業 ・ 一般飲食品店（調理補助）等



■喫茶サービス



■フォークリフト荷役作業

寮生活について

社会福祉法人寿徳会が運営する指定自立訓練（生活訓練）宿泊型事業「キャンパス秦野」（秦野市戸川325）に全員入寮します。寮生活では仲間とのふれあいを通じ、協調性を養い、社会参加に必要な生活習慣を体得しながら、神奈川能力開発センターに通所します。



■朝食風景



修了の定着指導について（アフターケア）

当センターでは、就労支援はもちろんのこと、就労後の定着指導もきめ細やかに行います。就労定着専任職員が定期的に職場を訪問し、必要に応じて相談、支援を行い問題解決に当たっております。また、やむを得ず離職された方に対して、公共職業安定所、生活・就労支援センター等と連携して、再就職の支援もしております。

交通のご案内

●お車でのお越しの方

国道246号線「市役所入口」信号を北へ進み、東名高速道路を過ぎて「西富岡」信号を左折。高部屋小学校を過ぎ、500mほど進むと右手にあります。

●公共交通機関でお越しの方

小田急小田原線「伊勢原」駅北口バス停③番乗場（下図）より「日向薬師」行きバス15分、「洗水」バス停下車徒歩1分

※高部屋小学校を過ぎますと、自由乗降区間となりますので、乗務員に能開センターへ行く旨を伝えていただければ、能開センター前にて降車できます。

●ホームページ

<http://www.noukai.ac.jp>



【実践報告】

企業ニーズに応じた多様な訓練、就職支援、 修了後の定着指導により高い就職率を誇っています。

職業訓練法人 神奈川能力開発センター

概要

知的障がい者のための職業能力開発施設として全国に先駆け、昭和62年10月に神奈川県伊勢原市にオープンいたしました。設立には第三セクター方式として神奈川県、横浜市、川崎市の自治体と共に県内多数の事業所にご協力をいただきました。ここまで650名以上の修了生を輩出し、現在も80%以上の方が民間企業で活躍しています。

訓練期間は2年間で、1年目は30名全員が職業基礎科で就職に必要な知識技能を習得し、2年目は製造業への就職を目指した総合加工技術科、清掃・介護といったサービス業への就職を目指した施設管理技術科、小売・物流業への就職を目指した物流販売技術科といった多様な訓練コースがあります。全寮制で生活訓練も受けながら社会的な自立を目指しています。現在フォークリフトの資格取得に力を入れており全体の3分の1程度の訓練生が修了までに試験に合格しています。今年度からはホームヘルパー2級の取得を目指し訓練カリキュラムを充実させています。

修了時点での就職率100%を常に目標とし、ハローワークと連携しながらも独自に企業開拓し障害者の雇用啓発に努めています。またアフターケア計画を作り修了生に対して会社訪問や相談にあたっています。こうした2年間の訓練やサポート体制により景気に左右されながらも毎年ほとんどの訓練生が一般就労できています。また修了後の定着指導はもとより離職後の再就職支援や企業からの相談や本人と保護者からの相談に随時対応し、関係機関と連携しながら安定した職業生活が維持できるように長期のサポートを実施しています。

●訓練の特徴について

訓練の対象者は、知的に障がいのある方で25歳までとなっています。その内養護学校やサポート校の出身が9割ほどです。定員は各学年30名。指導課には9名の職業指導員と3名の専門分野を担当する非常勤講師、職場開拓と定着指導を専任で行う2名の指導員がおります。



実習風景

1年目は30名が職業基礎科で労働習慣や体力作りとともに、2年目で行う専門的な能力開発訓練の基礎的な部分を10名ずつローテーションで経験し基礎技能習得を目指します。2年目からは神奈川県障がい者職業能力開発校からの委託生として、より専門的な3つの訓練コース（総合加工技術科、施設管理技術科、物流販売技術科）に分かれ訓練に取り組みます。（図1訓練体系図）コースの選定は1年生修了時に面談を繰り返し本人の希望と適性を十分把握検討し方向性を決定しています。またセンター内の訓練のみならず、企業での実習にも力を入れています。具体的には1年生で1週間の企業体験実習を義務付け、2年目には応用実習として2週間以上の企業実習、就職を目指しての就職実習等を積極的に実施



フォークリフト実習

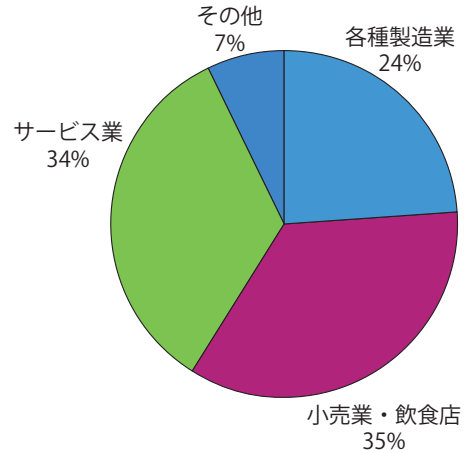


図2. 平成22年度修了生就職先産業別一覧

し現場経験を積んでいき即戦力を養います。これにより訓練生のみならず県内多くの事業所に知的障がい者の職域拡大と啓蒙活動につながっています。

設立時（昭和62年）は県内に製造業の企業が多く就労先も自動車部品や家電製品の組み立て等の業種が多かったことから、工業系の



DTP作業



商品陳列作業

訓練を国内でも初めて実施してきました。ところが産業構造の変化やエンジニア以外での製造業の求人減少と企業ニーズの多様化により少しずつカリキュラムの見直しを実施しま

した。その結果平成19年より現在の訓練コースに至りましたが、実際に就職先は大きく分けて各種製品製造業、スーパーなどの小売業、清掃や物流関連のサービス業の3業種に就職しています。（図2）これは現在の2年次の訓練科である総合加工技術科、施設管理技術科、物流販売技術科の訓練とマッチングしており、仮に訓練科とは違う業種に就職となっても対応できるよう共通カリキュラムも設け柔軟性を持たせています。また、技能到達目標としての資格取得にも力を入れていて、フォークリフト運転資格については受講者全員が合格しています。今年度からはホームヘルパー2

1年次			2年次	
認定職業訓練（普通職業訓練 短期課程）訓練期間1年			公共職業訓練（委託訓練）（普通職業訓練 短期課程）訓練期間1年	
職業基礎科（定員30名）			総合加工技術科（定員10名）・施設管理技術科（定員10名） 物流販売技術科（定員10名）	
導入訓練期（3ヵ月）	基本作業訓練期（6ヵ月）	応用作業訓練期（3ヵ月）	基礎技能訓練期（9ヵ月）	基礎技能習熟期（3ヵ月）
<p>好ましい人間関係を形成し、日常生活や基礎訓練に適應させるとともに、訓練を通して訓練生1人ひとりの知的、身体的、技能的な素質を確認及び障害の特性を把握し、訓練生活への適應を図る。</p>	<p>総合加工、施設管理、物流販売の各分野における基本的要素作業を身につけるとともに作業態度、作業意欲、作業の継続性など技能者としての基本要素を習得させる。</p> <p>また、職場体験実習を通して、会社内の規則や安全管理について学ぶとともに、働くことの厳しさを喜びを知り、技能の向上及び就職活動に役立てる。</p>	<p>作業能力を高め、作業領域の拡大を図るため、種々の応用作業を行い、作業の正確性、作業能率及び作業指示適應能力を向上させる。</p> <p>また、8時間労働に耐えられるように、体力の向上に努めさせる。</p> <p>なお、1年間の訓練効果を評価するため技能測定を実施する。</p>	<p>訓練生の希望及び適性により、総合加工技術科・施設管理技術科・物流販売技術科の3科に分かれ、それぞれの訓練科の基本技能及び関連する知識を習得するとともに、職業人としてのマナー、就労に必要な体力、持続力、精神力を身につけ、企業での応用実習を経験し、職場への適應力を高めるとともに訓練生が職業人として自立できるように促す。</p> <p>また、就職実習では、紹介された企業において、習得した技能及び知識を生かし、就職が決定するように努めさせる。</p>	<p>2年間の訓練で習得した技能及び関連する知識について訓練生個々の評価を行うため、修了試験を実施する。その結果に基づき、訓練生の適性と能力に応じ、必要とする補充講習を実施する。</p> <p>また、就職する企業のニーズに応えるべく訓練生個々の目標を定め、スムーズな職場適應を図るよう努めさせる。</p>
入所	職場体験実習	技能測定	訓練科の決定	応用実習
				就職実習
				修了試験
				修了

（指定自立訓練宿泊型事業所「キャンパス秦野」に入寮し、日常生活支援を受け社会適應能力の向上を図る。）

図1. 訓練体系図

級の資格取得を目指し訓練を試行しました。その他パソコンスキルについても民間検定を導入し目標を設定しています。

● 2年間の寮生活

入所には2年間の寮生活を義務付けております。社会福祉法人寿徳会が運営するグループホームに全員入寮し2年間の共同生活をしながら生活訓練を実施しています。全国的で



グループホーム概観

も全寮制の知的障がい者能力開発施設は神奈川県と長崎能力開発センターしかありません。入所にはADLの自立や集団生活に著しい障がいのないことが条件となりますが、実際には家事を全く経験したことがない訓練生や発達障がいに対人コミュニケーションが苦手な訓練生も居り、寮生活に慣れるまではとても辛いものです。しかし自分で掃除や洗濯、買い物や身支度を毎日繰り返し仲間同士との余暇活動や入浴、食事といった集団行動を日々経験していくことがやがて社会的自立の礎となっています。知的障がいの方の場合は職業スキルアップだけでは足りません。障がい特性を十分考慮し段階的に時間をかけて成長を促す必要があると考えています。(図3)

寮生活で単独で計画的な買い物ができるようになったり、週末の帰宅により交通機関の利用がスムーズにできたり、休日に外食やカラオケ、映画鑑賞といったレクリエーションを覚えたりと日中の訓練では学べないことです。社会人として必要な事が身に付きます。当センターの希望者の多くは、技能習得だけではなく親元を離れての寮生活で社会経験を積ませたいと思っているのです。また寮がある

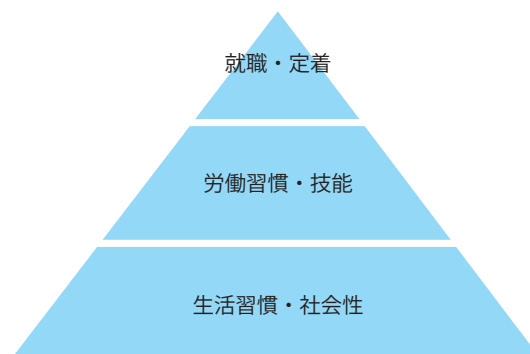


図3 2年間の訓練ですべきこと

ことで保護者の支援のない児童養護施設利用の方達からの相談も多く、入所試験合格者は受け入れ2年後の就職先と共に生活ベースの確保まで支援しています。

● 修了後の定着指導について

障がい者の職場定着と社会的自立は就職と同じくとても困難であることは現実としてありますが、就労支援や社会生活支援には公的な機関だけではなく様々な支援センターが全国に出来つつありネットワークも構築され支援の輪が広がっていることはとても喜ばしいことです。神奈川能力開発センターでは設立当初からこの問題に取り組み、就職がゴールではなく、長く企業に勤められるよう就職後も企業や家庭の支援をしていくことを大きな目的としてスタートしました。当初は3年から5年の期限を決めての実施計画でしたが、それでも年数が経つにつれ修了生の数も多くなり、また一度訪問して解決するような問題だけでは済まされないような事案も多く、日々の訓練と兼任で指導員が処理できないほどパンク状態となりました。また、修了生や企業からの相談も当然5年で切ることもできず、期間を定めず実施することになりました。そこでまず修了後の動向について調査をしたところ、修了後1年以内に退職してしまうことが一番多いことや、家庭環境や親の支援状況に大きく左右されることが分かり定着指導体制を見直ししました。また日々の訓練に影響がでないよう定着指導専任スタッフ2名を配

属し、突発的な問題に対処できるようにしています。

定着指導にあたっては年度初めに訪問計画を作成し、修了後1年目は年3回以上定期訪問し、問題の早期発見早期対応を実施、2年

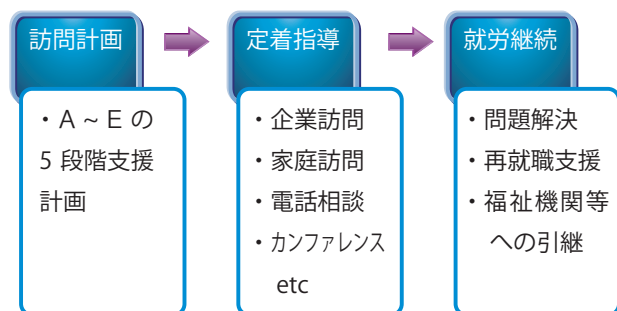


図4 定着指導の流れ

目以降は過年度の就労状況と定着指導実施状況を分析しランク別に企業訪問を実施しています。もちろんセンターだけで全てを解決することは難しく、福祉事務所や地域の援助センター、グループホームと連携しながら本人に合った支援方法も探ります。(図4)

また修了生の保護者が中心となり「りんどう会」というOB会が結成され、毎月1回施設を開放しレクリエーションや悩み相談をセンターと共同で実施しています。(年間延べ750名の修了生が修了後もセンターに来所しています)修了生保護者同士も連絡を取り合いセンターに情報を集約させることでサポートしていく連携がとても有効です。

●今後の課題と展望

事業に関しては高・障支援機構助成の基となる1/5の資金を確保するため基本財産を運用したり、障がい者能力開発校や県から事業を受託することにより賄っておりますが、安定的な経営とは言えず新規設備投資や将来の建替えに備えての積立までの余裕は全くありません。運営面についてはどの能力開発施設にも共通の問題としてあります。

入所に関しては知的障がいの方だけではなく、重複障がいの方の希望も多くより細かい

配慮が必要となっています。その背景として近年特別支援学級等からストレートに一般就労へと結びつける環境が整ってきたことがあげられます。私共能力開発施設に期待されることは学校教育では足りない部分を訓練で改善し、少しでも一般就労へと近づけて行くことですが、結果としてメンタルなケアや特別な配慮を必要とする障がいの方が増え従来の指導法では対処できなくなってきました。特に寮生活等集団生活では対人トラブルが多く不適応行動により退所に至ってしまうケースも少なくありません。様々な障がいについての理解を深めるとともに指導技法や教材開発の研究を進めていかなければなりません。臨床心理士等専門スタッフの配置も検討しています。

訓練に関しては企業ニーズに合わせ工業系中心からサービス系中心の訓練へ大きくシフトしてきましたが、就職先の業種や職種の多様化によりまだまだ訓練のポイントを絞り切れられておりません。能力開発施設への期待や責任もあり、資格の取得やより高度の技能取得を目指して日々努力しておりますが、2年間の訓練効果が明確に発揮され、就職に有利にはたらくことが理想です。

就職に関しては、求人情報はあるものの個々の障害特性に上手くマッチングしない場合が多く、依然厳しい状況にあります。

修了生も650名を超え、定着にはより効率的な支援と関係機関との連携が欠かせません。私共が支援できる限界はありますが、各能力開発施設が培ってきた実績と経験を活かし障がい者の職業自立と社会参加に貢献していきます。



(社福) 共生福社会 なごや職業開拓校



東海三県唯一の職業能力開発施設として、平成13年(2001年)より愛知県から委託を受け、能力開発訓練(特別委託訓練)を実施しています。

『じっくりトレーニングを行い、力や自信をつけて就職したい』『自分に合った仕事を、一緒に考え、見つけるための支援が欲しい』等のニーズを持つ方を対象に、実体験を重視した訓練を実施しています。

利用者ひとりひとりの“やる気や希望”からスタートし、ご本人の能力・適性と職場環境とのベストマッチングをめざしています。また修了後の、企業向け「事業主支援」、ご本人向け「定着支援」「再就職支援」にも力を入れています。

能力開発訓練(特別委託訓練)

● 食品加工科(対象 知的障がいのある人 定員10名 期間2年間)

・1年次:

◇「技能訓練」:製造業やサービス業での職務・事業所を想定し、施設内の「製めん工場」「直営うどん店舗」にて、より社会の現場に近い環境での訓練を実施しています。また、清掃プロの指導による「施設内清掃」「出張清掃」の実践も行っています。

◇「職業生活支援」では、講義やグループでの話し合いを通じ、「就労意欲の向上」や基本的な「労働習慣の確立」および具体的な「就職活動の準備」を支援します。

・2年次:

◇上記訓練に加え、本格的な就職活動の準備として、地域の事業所や企業と連携し、「ボランティア活動」や様々な「体験的職場実習」も実施しています。

● 生産実務科(対象 精神障がいのある人 定員5名 期間1年間)

◇「技能訓練」:製造業やサービス業での職務・事業所を想定し、施設内の「製めん工場」「直営うどん店舗」にて、より社会の現場に近い環境での訓練を実施しています。また、清掃プロの指導による「施設内清掃」「出張清掃」の実践も行っています。

◇「職業生活支援」:講義やSSTを通じ、「就労意欲の向上」や基本的な「労働習慣の確立」および具体的な「就職活動の準備」などを学びます。

◇また上記訓練に加え、本格的な就職活動の準備として、地域の事業所や企業と連携し、様々な「体験的職場実習」を実施しています。

障害者の態様に応じた多様な委託訓練

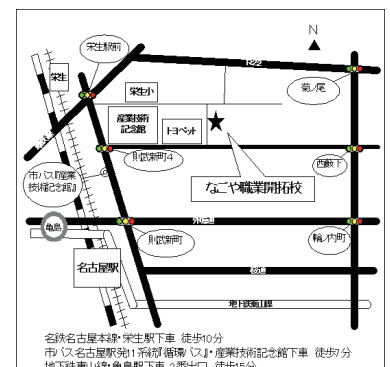
● ドリームコース(身体、知的、精神障がいのある人 期間3カ月)

交通のご案内

〒451-0051

名古屋市西区則武新町2丁目24-14

TEL 052-582-6006 FAX 052-582-6022



「製めん工場」と「直営店舗」運営による実践的な職業指導と「事業主支援」のとりくみ

なごや職業開拓校

○ 利用者の状況

⇒能開施設の役割として、個別対応などの特別の支援や配慮が必要とされる方を主な対象としてきました。

⇒利用者全体の中で、発達障がいの方の占める割合が大きいのが特徴です。

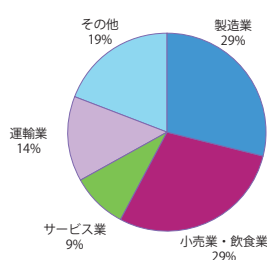
◇知的障がいコースは、重複障がいをもつ方が7割と非常に多く、その6割が自閉症、他はダウン症、てんかん、統合失調症、気分障がい、視覚、聴覚、言語、肢体などとなっています。

◇精神障がいコースは、大半が統合失調症ですが、アスペルガー症候群が3割弱となっています。(20.～23年実績)

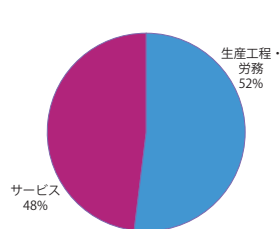
⇒就職の状況

◇就職率は、知的障がいコース70%、精神障がいコース80%（20～22年実績）。就職の内訳（産業別、職業別）は下図の通りです。

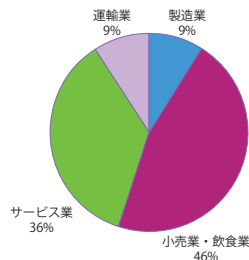
就労先 産業別（知的）



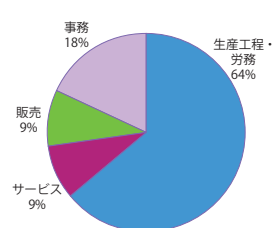
就労先 職業別（知的）



就労先 産業別（精神）



就労先 職業別（精神）



⇒未就労の要因と対策

◇主な要因は「本人・家族が福祉的就労を希望」

「精神疾患の再燃」などです。その原因の1つとして、本人・家族の現状・ニーズと訓練目的・内容とのミスマッチやギャップがあるように思われます。

◇ミスマッチの対策として、まずは入校希望者へ本校について十分に知ってもらう機会として選考試験前の「体験入校（2日間）」を始めましたが、今後、地域の就労支援機関の中での「本校の特徴や”強み”」を明確にした上で、それを外部へわかりやすくきちんと伝えていく活動が急務と考えています。

○ 訓練の特徴（メリット）

⇒「工場」「直営店舗」など、実社会と関わりながらの訓練には、例えば、以下のようなメリットがあります。

◇製造から直接お客様に提供するまでの作業を一貫して行えることで、働くということの具体的なイメージにつなげていくことができる。

◇色々な種類やレベルの作業を用意できることで、利用者に応じた課題の設定ができる。

◇現場での反復作業により、じっくりと基本的労働習慣や基本のスキルを身につけることができる。

◇店舗や出張清掃では、緊張感を感じながらの作業を行う機会となり、第三者の評価をもらうことができる。また、それが小さな成功体験や自信にもつなげていくことができる。

◇立ち作業を通じて、体力のトレーニングになる。

◇正確性の求められる細かい作業では、集中力が高まる。

◇地域の方をはじめ、一般の方とのさまざまな出会いの場にもなる。

○ 製めん工場

◇店舗用「生うどん」と贈答用「半生うどん」を製造しています。

◇手打ちの製法をベースに、独自の熟成製造工程（下図参照）で、完成までに生めんでは2日、半生めんでは3日と手間ひまを要する作業となります。また、“安心・安全な食品”の製造を行うために、工場内清掃、機械・器具の洗浄・消毒作業には細心の注意を払い、十分な時間をかけています。その他にも、贈答用の包装作業、宅配便の発送作業などがあります。

◇日々の作業を通じ、食品製造に必要とされる、安全作業や品質管理、納期の意識などを身につけて頂くように働きかけを行っています。



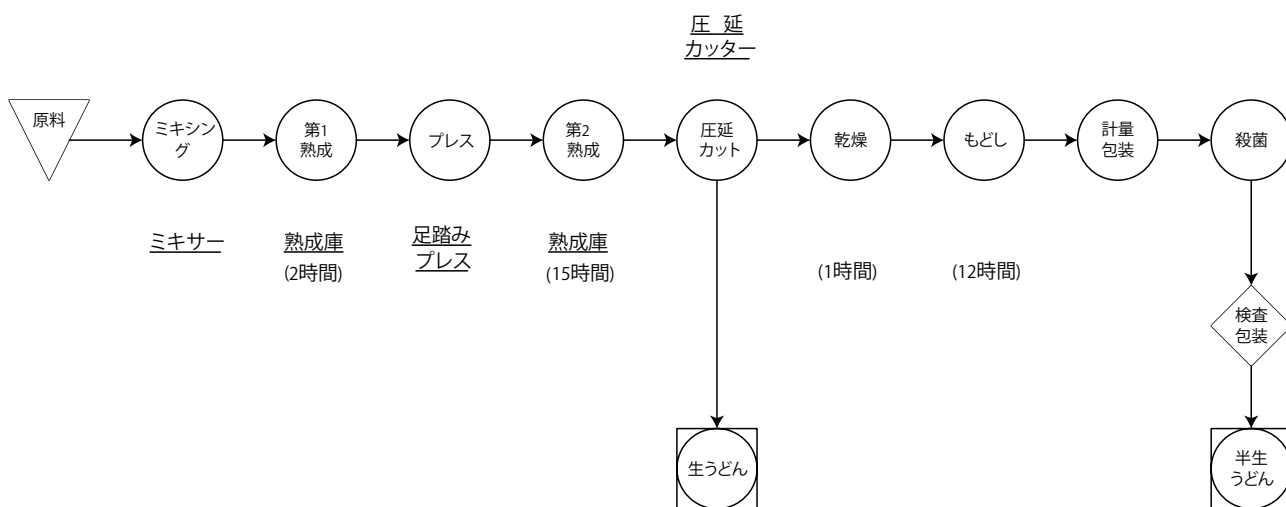
○ 直営店舗「則武家うどん」

（営業時間 月～金 11:00～14:00）

◇小さな店で立地的にも良くないにもかかわらず、毎日70名近くのお客様にご来店いただいています。

◇利用者は、開店準備に始まり、営業中は、洗い物、調理補助、レジ作業、閉店後は片づけや仕込み作業などに従事しています。

◇店舗は「セミ・セルフ方式」で、ホールでの接客はありません。しかしお客様の目の前で調理する「オープンキッチン」なので、店員としての挨拶、身だしなみ、所作などは、味や価格、雰囲気と共にとっても重要です。時にクレームにつながるリスクもあります。そのため「接客サービス」の教育訓練は、定期的な研修の他、毎日の営業の中で、繰り返し、確認やふりかえりを行なっています。



○ 清掃実習

◇就職の現状などから、『清掃の基本的スキルや経験は、業種・職種を問わず”強み”になる』との認識のもと、3年前より、地域の清掃業者の協力を得て「清掃講習」を年間通じ実施してきました。

◇さらに2年前より、「健常者とチャレンジドが一緒になって行う清掃方法」※や「清掃の可視化」などの実践・研究をされている企業や大学研究者のチーム（以下、“Aチーム”と表記）の方々との出会いをきっかけに、障害をもつ人の清掃に関する「職務充実」や「職域拡大」の試みにとりこんでいます。

◇「きつい・きたない・くさい」という世間の清掃イメージを払しょくし、エビデンス（科学的根拠）に基づく作業効率が良く高品質で、誰にでも無理なく行える『安全で、かっこ良い、おもてなしのそうじ』の普及・拡大が大きな目標です。

◇現在、「施設内清掃」で、スタッフ・利用者と一緒にフロアメンテナンスの基本技術を学んだり、「出張清掃」（ボランティア）で、地域の事業所へ出向くなどの試みを行っています。またAチームの方には、清掃の企業実習の際、一緒に現場まで出向いてアドバイスを頂くなど、多岐にわたるご協力をいただいています。

※「チャレンジドハウスキーピングシステム®」



（施設内清掃：バフイングマシンによるワックス研磨作業）



（出張清掃 / 高齢者施設：自動床洗浄機による床清掃作業）

○ ICF からみた「事業主支援」の意義

◇『障害という問題を個人とその環境との関係として捉えることがずっとより建設的な解決の方法であることは最近ますます明確になりつつある・・・』（1980年 国連障害者年行動計画第63項）と謳われて以降も、長い間、「医学モデル」（障がいは個人の問題、対応は医療）と「社会モデル」（障がいは社会の問題、対応は政治）との対立が続いてきました。2001年WHOが提唱したICF（国際生活機能分類）モデルは、これら2つの対立するモデルの弁証法的「統合モデル」（＝「生物・心理・社会モデル」）であるといわれています。

◇障がい者雇用は、働きたい障がいをもつ人と、雇用する企業、どちらか一方に偏ることなく、双方のニーズがうまく統合されることで、真の意味で有意義なものになります。

◇ICFの視点に立てば、障がいのある人の「働く力や意欲を高め」「職場適応力を高める」＜職業訓練＞の働きかけと共に、「受入れの職場環境整備」等を通じ「職場内にナチュラルサポートをつくりだす」＜事業主支援＞の働きかけを行うことで、より重度な人の就労の可能性を高めることができます。そういった「ICFの視点」が今後ますます重要になってくるのではないのでしょうか。

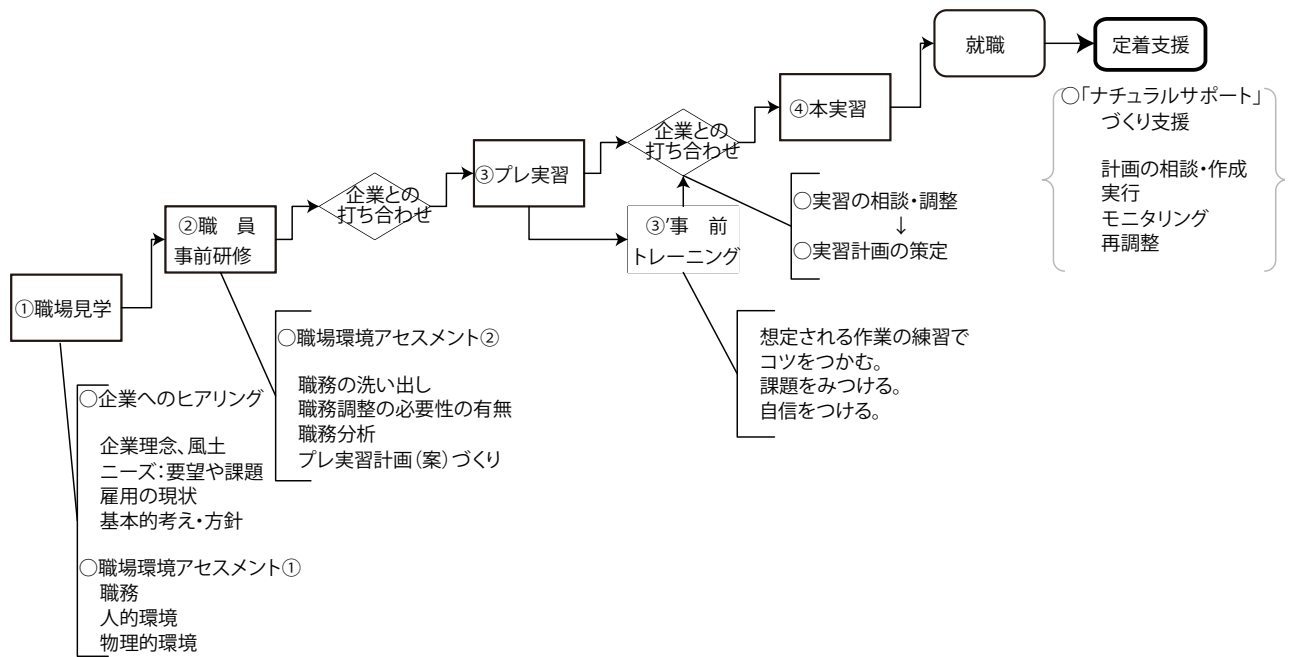
○ 「企業実習」における「事業主支援」

⇒企業実習のスキーム例

2年ほど前から、（1）はじめて障がい者雇用に取り組む企業、あるいは（2）環境調整の必要性が高いと予想される企業や利用者、等のケースの場合、企業実習を上図のスキームで実施しています。しかし、これもまだまだ試行錯誤を繰り返している段階です。

⇒そんな中で、気づいた点をいくつか挙げさせていただきます。

◇支援者が、初期の職場見学の段階で、企業側の現状やニーズをできるだけ正しく把握すること。そのために企業側と支援者とのラポール（信頼関係）を築くことが最重要。



◇「あくまでも主体は、企業と障がいをもつ人」であることを支援者は常に意識すること。

◇最初の「職場見学」から「定着支援」にいたるまで、連続したものとして捉え計画的にかかわること。

◇支援者には「障がいをもつ人と企業を支えていくプロ」である自覚と誇りが不可欠。

○ 事例の紹介

⇒以下、1つの事例を紹介させていただきます（個人情報保護等から、若干内容を改変しています）。

⇒企業の状況・課題

◇物流業。雇用率達成の為、1名を雇用したい。

◇想定する職務は、社員食堂での厨房内作業（洗い場、調理補助）。

◇独りで動ける人で、長く続けてくれそうな人を希望。

◇課題：（1）厨房内作業だけでは仕事量として不十分（2）常に食堂スタッフの目が届かない。

⇒本人（Sさん）の状況・課題

◇知的障がい男性：療育手帳A（中度）、自閉症。言語によるコミュニケーションは困難。

◇方法・手順等が明確（構造化されているよう）

な作業は、一度覚えれば、正確に早く作業をすることが可能。

⇒ヒアリングや環境アセスメントで、明らかになった現状や課題等

◇「職務の切り出し」：厨房内作業以外の候補として、現在、別の清掃員の方が行っている食堂の「日常清掃」を、Sさんの作業にすることが可能であること。

◇食堂の「定期清掃」は、毎月業者が入っているが、床はかなり黒く汚れが固着している状態であること。担当者の方は「築30年以上で古いから、仕方ない」という認識をもってみえた。

◇食堂の「日常清掃」は、自在ほうきで大きなゴミを掃き、綿モップをさっとかけるのみ。もともと黒く汚れがある為、最低限の清掃になっている。清掃用具も古いものが使用されていた。

◇現在の掃除のままでは、床をきれいにするには難しく、本人の達成感も得にくいのではないかと。また作業達成基準もあいまいで「作業の構造化」は困難であること。

◇最初担当者の方から『とりあえず現状の掃除をやらせてもらえば良い』との意見が出てい

た。ただそれでは「雇用率のためだけ」「温情の雇用」に終わってしまう危惧を抱いた。

◇以上より、(1) 現状よりも清掃を効果的(=床を綺麗)にする (2) 本人の達成感も得られるようにする、ことを目標に、清掃方法や道具の検討をしていくことを担当者の方と確認しました。

⇒対応と経過

◇その後、改めて現場調査を A チームの業者の方と一緒にに行いました。

◇「職員事前研修」後、効率的で効果的な清掃方法や道具等※を、担当者の方へ提案を行い、了承を得ました。 ※実習期間中は、開拓校の清掃道具などを持ち込み、使用。



(提案した清掃道具の一部)

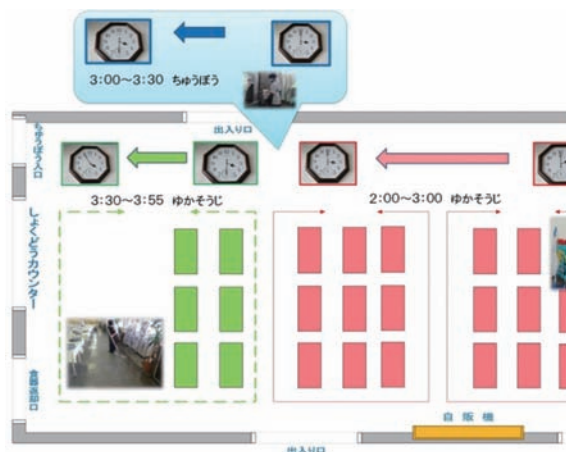
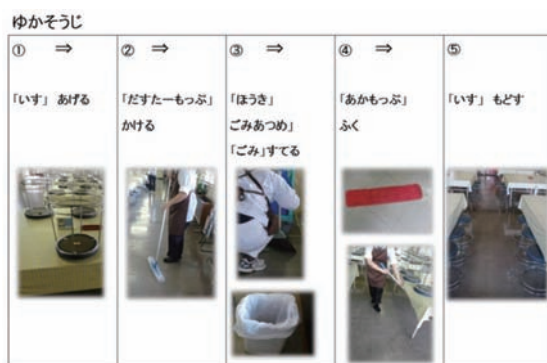
●その際、営業が目的ではありませんが「別な方法での定期清掃なら床をきれいにすることも可能」との現地調査結果も参考までに担当者の方にお伝えしました。と、そこで『今まで諦めてきたが、もし同じ経費できれいになるのであれば、定期清掃も一緒に検討していきたい』と隠れたニーズが出てきました。

◇「プレ実習」では、厨房内作業、食堂清掃作業、通勤練習を行い、本人と一緒にシミュレーションしながら、本実習の内容を検討しました。

◇「事前トレーニング」では、慣れない道具の使い方を中心に、校内や自宅で1週間ほど練習しました。

◇「本実習」では、本人への支援はもちろん

ですが、特に「現場スタッフと本人との関係づくり支援」に重点を置きました。一例として、現場スタッフの方にも、本人向けの「工程表」「作業マニュアル」(下写真)をお渡ししました。「何が出来て、何の配慮が必要か?」「必要な声かけ内容やタイミング」など具体的にお伝えすることで、本人の特徴や関わり方についての理解の一助にさせていただくことがねらいでした。



◇無事に採用決定後、本人・家族、会社の3者で相談の上で「定着支援」計画をつくりました。

●日常の出来事については、会社(人事課+現場スタッフ)と家族との「コミュニケーションノート」を毎日交換してもらいながら、対応をしていただいています。

●本校も、モニタリングを目的とした「職場訪問」を定期的実施し※、職場の現状把握等を行っています。

(※採用直後は週1回、採用から半年後の現在

は3カ月に1回程度)

◇また採用からしばらくして、先述の定期清掃についてAチームの業者の方の提案が通り、結果、床も見違えるほど綺麗になりました。

◇食堂スタッフ・他の社員さんからも『Sさんが来てくれてから食堂が綺麗で明るくなった』との嬉しい評価を頂いています。本人も自信に満ちた表情で生き活きと作業に取り組んでいます。



(Aチーム 定期清掃施工前：床は黒ずんでいる)



(Aチーム 定期清掃施工後：元々の白い床に)

○ 今後の課題

⇒前述した通り、現在の重要課題は、地域の就労支援機関の中での差別化（強みの明確化）をはかっていくことです。

⇒まずは、発達障がいの人への有効なカリキュラムや支援の開発、事業主支援の枠組みの構築に取り組んでいきたいと思えます。

⇒この10年、障害者雇用促進法の改正や自立支援法など大きな動きがありました。今後さらに、総合福祉法や差別禁止法など、障がいをもつ人の就労は、ますます大きな変化の時代になるといえます。その中で、われわれ職業訓練機関は、引き続き社会からその存在を期待されるよう、全国の能開施設の仲間と一緒に研鑽を重ねていきたいと思えます。

(社福) 日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター

日本ライトハウスは、1965（昭和40）年、視覚障害者更生施設として「職業・生活訓練センター」を開設し、日本で初めて視覚障害リハビリテーション事業に取り組みました。それは、歩行訓練、点字・カナタイプなどのコミュニケーション訓練、そして身辺処理や調理などの日常的な生活動作訓練等、すなわちいわゆる「社会適応訓練（生活訓練）」とよばれるトレーニングを体系的に実施することでした。



1972年には、厚生省（当時）の委託を受けて、視覚障害者の歩行指導員を養成する事業を開始し、現在は、視覚障害者への生活訓練等指導者の養成事業を行っています。さらに、伝統的な職業である“あんま、はり、きゅう”以外の新しい職種の開発にも取り組み、機械科、構内電話交換科、情報処理科の3科を設置して、多くの修了者を企業などに送り出し、優れた指導と就職率、職場定着率は、高く評価されました。

職業訓練部

全コースを通じて、パソコン訓練（Word によるビジネス文書の作成、Excel による表作成の基本操作）を共通訓練として実施します。コース別のガイダンス訓練も実施し、希望によって、所属コースに関わらず専門訓練も並行して受講することができます。

訓練期間は全コースとも1年間です。



■白杖歩行

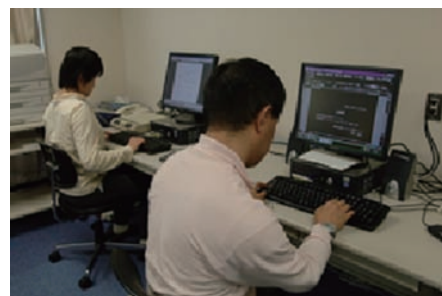
● 情報処理科1年コース（パソコン活用コース 定員8名）

事務職などへの就職を目指して、パソコンを活用するための方法をスクリーンリーダや画面拡大ソフトを使用しながら学んでいきます。訓練では、Word でのビジネス文書の作成、Excel の基本操作と VBA プログラミング、Access でのデータベース操作の基礎、ホームページの作成と CGI プログラミング、PowerPoint によるプレゼンテーションなどを、スクリーンリーダ上で学んでいきます。

IT パスポート試験や日商 PC 検定3級（文書作成）などの資格取得も目指します。

● ビジネス科会計・経営コース（定員4名）

ビジネスの共通言語であるビジネス会計や、金融・経営理論、データ分析手法等の専門知識を学びながら、そのツールとしてビジネスソフト（Excel・Word 等）の活用技術を身に付け、事務職・経理関係職等での就職を目指します。大商ビジネス会計検定3級、日商簿記検定3級やフィナンシャルプランナー技能士3級などの資格取得も目指します。



■画面読み上げソフトでパソコンを操作しているところ

● ビジネス科電話交換コース（定員4名）

電話交換業務を中心とした業務に携わる人材を養成しています。訓練期間中に、(財)日本電信電話ユーザ協会が認定する「電話オペレータ技能認定証」の取得を目指します。また、企業で働く上での基本的な知識や資質を学びながら、(財)実務技能検定協会が実施する「秘書検定3級」などの資格取得も目指します。

入校選考

[入校時期] 4月・10月

[選考方法] 事前に下記までご相談いただく必要があります。その後、指定された入校選考日に選考を行います。選考は一般知識試験、キーボード・タイピング、面接により行います。

交通のご案内

視覚障害に対するご相談

職業訓練のみならず、視覚障害に関する

ご相談は（平日 9:00～17:00）

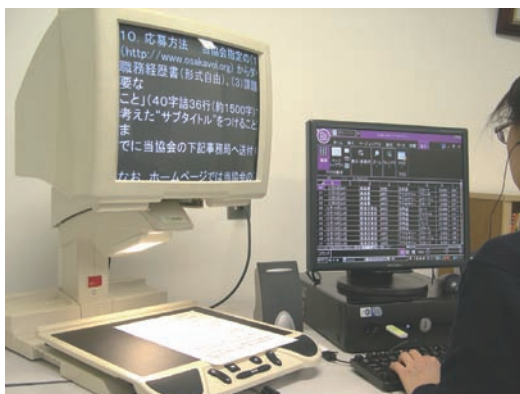
（社福）日本ライトハウス視覚障害リハビリテーション

センター相談室 まで

〒538-0042 大阪市鶴見区今津中 2-4-37

TEL. 06-6961-5521 FAX. 06-6961-6268

<http://www.lighthouse.or.jp/>



■拡大読書器で文書を読みながら、画面読み上げソフト上でパソコンを操作しているところ

【実践報告】

時代の流れに応じた専門的、実践的人材養成の探究

社会福祉法人 日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター 職業訓練部

概要

視覚障害者には古来より理療業（あんま・マッサージ・指圧師、鍼師、灸師）という職種があり、それらの資格を取得するための教育システムも整備されている。各都道府県には視覚支援学校（盲学校）専攻科理療科があり、また国立視力障害センター（函館・神戸・福岡）・国立障害者リハビリテーションセンターや私立の養成施設も設置され、盲学校や視力障害センターでは3年間の職業教育が行われている。理療業は今でも視覚障害者にとって重要な職種であり、多くの視覚障害者がその道を選択している。

当センターでは1965年の開設以来、理療業以外の分野での職域開拓を目指し、職業訓練に取り組んできた。その中で電話交換手や機械工、コンピュータ・プログラマーなどが一定の成功をみた分野である。

このように、一方では理療業という古くからの職種が存在しており、また他方では、先の大戦中から機械工など新しい職域への取り組みを試みてきた経緯があるので、視覚障害は身体障害者の各分野の中でも早くから就労への取り組みがなされてきた障害分野であると言える。しかし、今日でも理療業以外の分野で視覚障害者の就労が広がりを見せているとは言い難い。職種や職域を広げることが、今でも視覚障害分野の就労担当者に突きつけられた大きな課題として残されている。

（1）電話交換手

電話交換手は当センター設立時から取り組まれてきた職種で、特に女性を中心に就職者を輩出してきた。その当時は日本電信電話公社が実施する認定証を取得しないと電話交換業務に就くことはできなかったが、関係者の努力で1970年に視覚障害者も受験できるようになった。

電話交換手は視覚障害者にとってハンディキャップの少ない職種であったが、ダイヤルイン化の進捗や企業の合理化の進展などによって求人数が減り、現在、訓練を継続して



いる施設は当センターだけになってしまった。活路を見出すために電話を利用したテレマー

ケティングが期待されたが、この業界は不安定であり、うまくいっていない。



（2）機械工

当センターでは、製造業の分野での就労にも取り組んできた。先の大戦中にも、失明した傷痍軍人の社会復帰のために金属加工への職業訓練を実施した経緯もあり、プレスやタップといった単純反復的な作業から、NC工作機械を使った金属加工に長く取り組んできた。当センターでは、こうした作業訓練を近隣の町工場から仕事をもらって、OJT（On the Job Training）形式で訓練を実施してきた。

大阪は中小企業の街であり、訓練生の就職

先も金属加工の町工場が多かった。これらの町工場は雇用率や雇用納付金の対象外である場合が多く、OJTによって戦力として働けることを示すことで初めて就職に繋げることができた。



しかし、景気後退や製造業の海外進出などで大阪の製造業自体が衰退し、就職も次第に困難になってきた。そこで、当センターでは機械工養成のための訓練科目を2003年に廃止した。製造分野で唯一の訓練科目であり、その廃止を惜しむ声も寄せられたが、やむを得なかったと考えている。

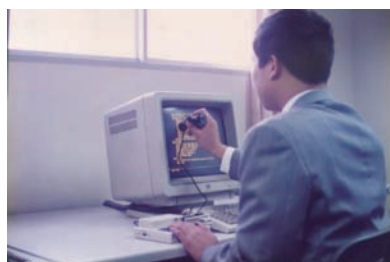
(3) コンピュータ・プログラマー



当センターでは1970年代初頭からコンピュータ・プログラマーの養成に乗り出した。

当時は汎用コンピュータの時代であり、事務処理プログラマーへの企業の求人ニーズはとて高かった。また、当時の汎用コンピュータでは、画面表示や印刷出力も文字データが主体であり、文字を認識する手段さえあれば、視覚障害者でもプログラミングが可能であった。

しかし、パソコンは未だ出現しておらず、現在のように画面読み上げソフトや画面拡大ソフト等を使用する



ことはできなかった。そこで、視覚障害者でも画面が視認できない者がプログラミングを行うためには、オプタコン (Optacon) と呼ばれる米国で開発された機器を用いて、文字を触読することが必要であった。オプタコンとは、カメラで読み取った文字の形を細かいピンの振動に変えて、指先で触読する機器である (写真左段4枚目)。初期には、この機器を使いこなして、全盲のプログラマーも誕生した。

その後、パソコンが出現し、視覚障害者も画面読み上げソフトによってプログラミング作業が効率的にできるようになった。当センターでは、汎用コンピュータのOSやジョブ制御言語を習得させ、さらにCOBOL、PL/I、アセンブラ、C言語といった言語による実践的なプログラミング訓練を積み重ねることによって、即戦力として訓練修了者を企業に採用してもらうことができた。

しかし、情報処理分野は技術革新の激しい分野であり、WindowsのようなGUI(Graphical User Interface: マウスによるポインティングなど視覚による操作のこと)を中心にしたOSの登場や、プログラミング環境自体のGUI化、さらにはインターネットの普及によってプログラミング環境は劇的に変化していった。次第に視覚障害者の訓練は困難になり、当センターでは2009年にコンピュータ・プログラマー養成訓練を取りやめた。

(4) パソコンを使用した事務職への取り組み

Windowsの普及はコンピュータ・プログラマーの養成には困難をもたらしたが、他方でパソコンを使用するという面から見れば、画面読み上げソフト (スクリーンリーダ) や画面拡大ソフトの進化によってGUIの問題も相当に克服されてきた。すなわち、マウスを使用せずにキーボード操作だけで、電子メールやブラウザ、さらにはMicrosoft OfficeのWordやExcel、PowerPoint、Accessなどの代表的な応用ソフトを、音声によるフィードバックを頼りに使用できるようになってきた

のである。

そこで、当センターも日本盲人職能開発センター（東京都新宿区）や国立職業リハビリ



テーションセンター（所沢市）に続いてパソコン訓練を開始した。パソコンは今や様々な仕事で必要とされ、仕事をするための基礎的なツールであることに異論はないであろう。パソコンを使いこなし、更にはさまざまな支援機器も活用して、視覚障害があっても事務分野で仕事ができる余地が出てきたのである。弱視者の場合は、保有視力を有効に活用するためのロービジョン支援技術の進展も就労の促進に役立っている。

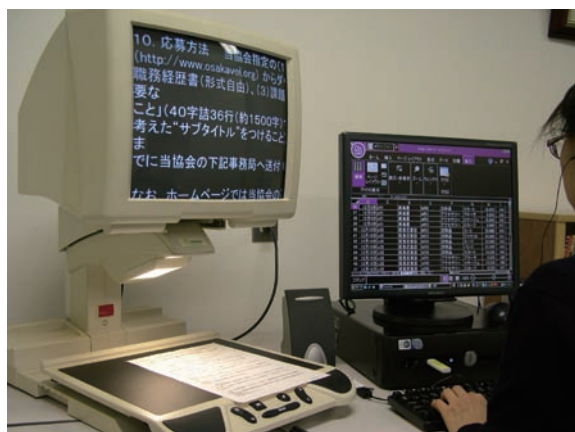
とはいえ、事務分野の現場ではまだまだ文書を見て処理することも多く、視覚障害者の就労の余地は広がったが、職を得るための困難さが解消されたとは言いがたい。しかし、産業構造が変化してきた今、理療業以外の分野では、パソコンを活用する道しか残されていないように思われる。パソコンを武器に、個々

の視覚障害者がもつ能力を引き出して、一人また一人と就職させていく努力を今後も続けていくしかない。

（5）まとめ

以上、当センターでの職域拡大の取り組みを振り返ってきたが、電話交換手や機械工、コンピュータ・プログラマーなど専門技術を身につけて、戦力として就労に繋げるというスキームが崩れ去り、今や職業訓練がほぼパソコン技術の習得だけになってしまったことは残念なことである。しかし、それは産業構造の変化や企業の合理化の進展などによって障害者雇用のニーズが変わってきた結果であろう。

視覚障害者の就労を進めるためには、民間セクターのニーズをくみ取って、それに合わせて職業訓練の内容を今後も改変していくしかない。これからも困難な道が続くと思われるが、当センターは引き続き、努力を重ねていきたいと考えている。



(社福) 日本盲人職能開発センター

当センターは、①視覚障害者の職業を開発し、訓練と指導を行い社会復帰の促進を図る。②利用者の意向を尊重し、多様な福祉サービスが総合的に提供されるよう創意工夫をする。③利用者の個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援する。以上を基本理念として、視覚障害者の就労支援を行っています。



能力開発訓練

● OA実務科 (特別委託訓練、対象：重度視覚障害者 定員5名 期間：1年間)

一般事務職として新たに就職・再就職を希望する視覚障害者にパソコンを用いて、ビジネス文書作成、データ処理と活用、プレゼンテーション、インターネットの活用などをできるようにし、それとともに実務に必要な知識や技能（ビジネスマナー、簿記、ビジネス法務など）を身につけるための訓練を行います。

また、就職活動に伴う支援（自己PR、面接の受け方など）を行います。

ハローワークの受講指示により、東京障害者能力開発校の委託を受け、重度視覚障害者の職業訓練を行います。

● 事務処理科 (新規採用・継続就労コース、対象：視覚障害者 定員5名 期間：個別対応)

新たに就職を希望される方、または、すでに企業に雇用され視力の低下などにより業務遂行が困難になられた方にパソコン、拡大読書器、その他視覚障害者支援機器を活用し、実務に応じた文書作成、データ処理と活用等の事務処理技能を付与します。そして仕事の継続・復職・新任者に自信をつける訓練を行います。

能力開発施設以外の事業

● 就労移行支援 (基礎コース、応用コース、速記コース、対象：視覚障害者 定員11名 期間：最長2年間)

音声パソコン初心者を対象にタッチタイピングの基礎から段階的に支援する「基礎コース」、画面読み上げソフト「JAWS」を使用して高度の支援をする「応用コース」、フルキー六点漢字入力を用いて速記の技術を支援する「速記コース」の3コースがあります。

① 基礎コース (随時入所、定員4～6名、6か月約80時間)

タッチタイピング、Windows 基礎操作、文書作成の基礎、データ処理の基礎、インターネットの基礎、就職のための情報提供等の就労支援

② 応用コース (原則、4月、10月入所、6か月間約400時間、定員4～6名)

Windows 基礎操作、文書作成の基礎、データ処理の基礎、インターネットの基礎、文書作成の実務、データ処理の実務、インターネットの実務、アウトLOOK、パワーポイント、アクセス、日商 PC 検定受験対策、秘書検定受験対策、英会話、ビジネスマナー、就職のための就労支援



③ 速記コース（随時入所、定員 3～5 名、1 年間約 1,200 時間）

Windows 基礎操作、かなタッチタイピング訓練、フルキー六点漢字入力訓練、漢字の使い分け訓練、フットペダルを使用した MP3 ファイルの音声再生システムでの訓練、就職のための就労支援

● 就労継続支援 B 型（対象：視覚障害者、定員 40 名）

視覚障害者がパソコンを使い、録音された音声を文字化する作業を行います。政府の審議会をはじめ、講演会や研修会などさまざまな「音声を文字に」しています。

① 収録作業

会場に出向き会議の様子を録音します。

② タイピング

録音された音声を視覚障害者用に開発されたソフトを使って、全音記録や逐語記録などの文書処理を行います。

③ 校正

協力者が音声と照合して、訂正箇所を修正し製品に仕上げます。

④ 納品

データや印刷物で納品します。

● 視覚障害・就労支援者講習会

視覚障害者を採用する企業などの理解を深めるための講習会を、年 10 回開催しています。

● 水曜サロン

視覚障害者がだれでも参加できる情報交換の場を提供しています。

● 総合相談

就職や進路についての相談やパソコン訓練などの視覚障害に関する種々の相談を受けています。

● 日本商工会議所 PC 検定試験の実施

視覚障害者がパソコン技術の資格（文書作成 3 級、データ処理 3 級）を取得できる機会を提供しています。

● ガイドブックの作成と配布

視覚障害者への接し方を記載したガイドブックを無料配布しています。

● 福祉教育ビデオ（DVD）の制作・貸出し

視覚障害者の理解を深めるためのビデオ（DVD）を制作し、無料で貸し出しています。

● 全国ロービジョンセミナーの開催

視覚障害者の社会参加の促進を図るためのセミナーを開催しています。

当センターは厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、大阪府、大阪市の助成を受け運営する「職業能力開発施設」です。「就業する」という意志のある知的障害のある人達が就業に必要な知識や技能などを習得し、就業に結びつこうことができるよう大阪市職業リハビリテーションセンターや大阪市障害者就業・生活支援センター、協力企業、関係諸機関と連携しながら就業への支援を行います。

センターでの訓練は2年間あり、1年次は職業基礎課程で基礎的な社会適応訓練や作業遂行能力の向上に関する職業基礎訓練を実施し、2年次は職業能力開発過程で就業に必要な職業適応訓練や職業指導を行います。

職業基礎課程（1年次）

● 職業基礎科（15名）

いろいろな体験を通して「自ら選択できる力」、「自ら決定する力」、「仲間の中での自分を認識する力」を養うことを目的としており、「生活」「労働」「余暇」のつながりについての理解を促します。

■ 各種講座の開講

就業生活の基本は「労働」と「余暇」のつながりが非常に大きな要素であるとの考えによりセンターでは専門家の協力のもとにフラワーアレンジメントや木工作業などの講座を開いています。

■ 点字印刷作業

知的障害のある人達が、他の障害のある人達に対して支援できるとの思いから、毎日新聞社「点字毎日」より点字印刷の仕事を受託し、視覚に障害のある人達の文字である点字で印刷した本を作成し、全国に発送しています。

■ その他の訓練

調理実習や洗濯、掃除など生活実習や体力維持のための体育、チームワーク形成などを目的とした館外研修を実施しています。



■ フラワーアレンジメント



■ 点字印刷作業



■ 木工作業



■ 館外実習

職業能力開発課程（2年次・大阪府障害者特別委託訓練）

● 紙器加工科（10名）

トムソンや平止機、断裁機といった紙器加工業界で使用されている設備を導入し実際に企業より受託した仕事を通じて、知識・技能を習得します。紙器加工業界のみならず多くの業界でも通用する人材を育成します。

また、フォークリフト運転技能講習修了資格取得に向けての取り組みも行っています。



● グリーン農園科（5名）

水耕栽培システムをそなえた温室と露地栽培用畑を有し、種まきから収穫までの一連の作業における技術・技能を修得します。また、施設内の公園あるいは協力施設などの植栽管理、メンテナンス等も手がけています。農業関連の職域だけでなく多くの業界で活躍できる人材を育成します。

知的障害者介護職員養成研修（介護員 2 級資格取得コース）定員 10 名

知的障害のある人が介護に関する専門的な知識や技能を身につけ、介護専門職として介護現場での就業を目指し、現場で活躍できる人材を育成します。研修は介護についての基礎的な講義、演習、実習のほか資格取得後も就職に向けて長期実習を実施し就職を目指します。

※対象者は療育手帳の交付を受け、大阪市内に在住又は勤務されている人で、研修での終了が見込まれ、介護分野での活躍が期待される人となります。



■ 介護職員養成研修での実習



■ 介護職員養成研修での実習

交通のご案内

〒 559-0023

大阪市住之江区泉 1-1-110

大阪市職業指導センター

TEL06-6685-9075 FAX06-6685-8064



【実践報告】

知的障害のある人の介護職員養成研修について

大阪市職業指導センター

はじめに

知的障害のある人の就労職種の選択肢拡大と介護職への就労希望者の知識・技能の習得を図るため、先駆的取り組み（大阪知的障害者育成会、滋賀県社会就労事業振興センター、宮崎県医療福祉専門学校 etc.）の運営を学び、平成 14 年度に知的障害ある人を対象にしたホームヘルパー 3 級養成研修を初開講（～平成 16 年度）。介護現場や修了生のニーズにより、平成 15 年度から 2 級養成研修を開講し、現在に至る。研修修了生の多くは、介護現場で就労し、それぞれの働き方で活躍を続けている。



1. 特徴

1-1 カリキュラム

2 級資格は、厚労省のカリキュラムに沿った養成研修 132 時間（講義 60 時間、実技 42 時間、実習 30 時間）で取得可能だが、当センターは 7 月～翌 2 月にかけての 8 ヶ月間で 420 時間のカリキュラムを組んでいる。利用者の安全と安心、利用者の自己決定と主体性を重視した身体介護や生活援助、食事、排泄、着脱、入浴介護、身体清拭、通院介助、健康チェック、食事の準備、調理、買い物、洗濯、掃除など、ヘルパーとして求められる資質とスキルを、知的障害のある人に十分理解して習得していただくために、「独自科目」や「復習時間」を多く取り入れることで通常の 3 倍以上の時間をかけている。

1-2 研修密度の維持

定員は 10 名を上限とすることで、研修密度を維持している。講師は、知的障害のある人のことについての専門的な見識を有する「ホームヘルパー養成研修講師としての指導経験者」「高齢者施設勤務経験者」などに委嘱し、教材は、当センター監修によるオリジナルテキストを用い、科目ごとにレジュメや小テストを

活用している。

職員体制としては、研修事務・就労支援・修了生のアフターフォローを担う専任職員を配置し、企画運営についての指導・助言を得る目的で、行政関係者、高齢者・障害者施設関係者で構成される「研修企画委員会」を設置している。



1-3 独自科目の設定と復習時間の重視

研修前半は「3級課程」の基礎的な内容を取り入れ、体験実習などにより介護現場のイメージを把握し、研修後半で「2級課程」の専門的内容を習得する。「独自科目」としては、防災訓練、普通救命講習、野外活動、口腔ケア、メイク・身だしなみ、調理実習、そば打ち体験などを設定している。これに加えて、現場での実践を想定して、介護技術の復習、シーツ交換、掃除、洗濯たたみ・分類、ドライヤーかけ、配下膳、おしぼりたたみ、接客、コミュニケーション、報連相練習等を、反復練習するため「復習時間」を重視している。

2. 就労支援

研修前半の体験実習終了後、研修生の得意業務や希望施設を聴取し応募施設の目標を定め、「福祉人材センター」「ハローワーク」「福祉の就職フェア」「福祉の仕事 合同面接会」などを活用し、「求職登録」と「求人施設への紹介」等による求職活動を行う。タイミングや地域によって求人情報が少ない場合、研修生の通勤圏内の事業所へ直接交渉で職場開拓にあたる。面接時に、選考方法としての現場実習を提案、各研修生に応じた業務内容、指導法、職場環境についての提案や助言を行うことで雇用者側の不安を取り除く。就職を達成した後も、随時、職場担当者や研修修了生の相談に対応する。

これらの取り組みを通じて、雇用者・被雇用者・支援者の「三位一体の信頼関係構築」に努めている。

3. 就職実績

<福祉・医療・介護関係等就職者のべ人数、研修修了時点、()は2011.8月時点>
3級課程(平成14年度～16年度)修了生28名中24名85.7%(16名51.7%)
2級課程(平成15年度～22年度)修了生76名中69名90.8%(56名73.7%)

4. 就労実態

勤務時間(週20時間の短時間勤務から週40時間)、処遇(非常勤職員、常勤職員、準職員、正職員等)、給与(時給786円から930円、月給・賞与あり等)、業務内容(身体介護、生活援助)、職場環境(キーパーソンや相談者の有無、同僚との関係、ハード面)など、それぞれの働き方で就労。業務については、得意なことを活かし、段階的にステップアップを図っている職場が大半であり、時間の経過とともに確実に業務の幅は広がっている。

5. 展望と課題

研修開始から10年が経過したことで修了者の累積数が増加し、就職先は福祉、医療等、介護の各分野で広がりを見せている。知的障害のある人の介護現場での活躍が認知されることで、同一法人で複数名の雇用につながるケースや、これまで採用実績がなかった企業での新規採用等につながっている。一方、勤続年数の長くなった修了生が職場環境や生活環境の変化により離職になるケース等も出ており、再就職支援や生活支援の必要性が高まっているといえる。

以上のことから、介護現場から求められる業務や人材と本人希望とのミスマッチを防ぎ、職場やご家族や生活支援機関や医療機関との連携で、問題が顕在化する前の早い段階でのフォローアップを行うことが、安定した就労継続を支援していくために重要な課題だと考える。

おわりに

知的障害のある人が、高い意欲により周囲の不安や予想を超え、介護現場で就労し様々な能力を発揮している。周囲が限界を決めるのではなく、職場とともに各自が持つ潜在的な能力を発揮できる環境とスキルアップの機会を作り出していくことや、研修で様々な場面設定をし、多面的に対応力や動きを確認し、それぞれの働き方で就労を実現することが就労の継続につながるのだと確信している。



当センターは厚生労働省、高齢・障害・求職者雇用支援機構、大阪府、大阪市の助成を受けて運営する職業能力開発施設です。障害のある方々が職業知識や技能を修得し、職業人として社会参加できるよう協力企業、関係諸機関と連携しながら就業への支援をします。障害種別や程度にかかわらず、「就労する」という意志のある方に門戸を開いています。

能力開発訓練（特別委託訓練）

● 情報処理科（対象：身体障害のある人 定員 20 名）

専任の職業指導員に加えて、企業の専門部署やそれぞれの分野の専門家を講師として招く「企業との連携（PWI）」にもとづいて、ビジネス社会で必要とされる職業知識や技能の獲得をめざした職業指導を行います。また、就労する上で有利な資格が取得できるよう、当センターを各種の検定試験会場とするなどして資格取得の機会を拡げています。職業指導を修了した方には、企業や中津サテライトオフィスの協力を得て実践的な実習を行います。



■ ビジネスアプリケーション実習

● システム開発コース（定員：5 名 期間：2 年間）

システム開発コースでは、業務の課題解決の手法としての高度な情報処理技術を習得し、問題分析、プレゼンテーション能力を養い、総合的な職務遂行能力のある人材を育成します。

● OA 実務コース（定員：10 名 期間：1 年間）

OA 実務コースでは、業務上の問題解決する為の、PC スキルや、簿記会計、会計処理など経理に関する技術や、デザイン・医療事務を習得し、業務遂行能力のある人材を育成します。

● 情報処理科ビジネスパートナーコース（対象：知的障害のある人 定員：5 名 期間：1 年間）

IT をツールとした事務系訓練を実施し、事務職やサービス職で必要なパソコンの知識や、アプリケーションソフトのスキルを身につける訓練を行います。実務の作業を取り入れた訓練や企業内での実習を実施することによって、事務作業やパソコンを利用した事務補助の業務遂行力、マネジメント能力（作業管理、業務管理、自己管理など）を高めるとともに、与えられた業務を確実に遂行できる人材を育成します。

● ワークアドバンスト科（対象：精神障害のある人 定員：5 名 期間：1 年間）

ワークアドバンスト科では、就業に向けた SST（社会生活技能訓練）を中心に物流作業や清掃サービスなどの軽作業とパソコン技能の習得を基本とする事務作業を組み合わせた訓練を行います。これらの技術習得と、段階的な企業実習の体験を通して、基本的な労働習慣に体調管理の方法や対人技能のスキルを身につけ、就労を継続する力の確立を図ります。

● **ワーキング・スキル科** (対象:知的障害のある人 定員:前期生15名・後期生5名 期間:1年間)

機械部品や家電製品の組立作業、物流作業でのピッキング業務、ルームメイクを含む清掃サービスなど多様な職業技能の習得に挑戦し、その中で本人の「得意な分野」を伸ばし就労意欲を高めます。さらには企業の中の現実の作業工程で実習を行い、作業遂行能力や職業技能を高めます。就職を前提とする企業実習には複数回チャレンジし、最終的には本人の意思による就職先の選択を行います。また自活習慣を養うための「ひとりだち訓練(生活訓練)」、ネクタイ着用での通勤、訓練生の自主性を尊重した企画旅行などに参加し、社会的な自立意識を養うとともに、就労に向けて本人が持つ資質を充分に開発できるよう支援を展開します。



■ ピッキング作業

障害者の態様に応じた多様な委託訓練

(対象:身体、知的、精神障害のある人 期間:2~3か月)

障害のある人の職業訓練受講チャンスを拡大し、就業を支援するために実施しています。多様なニーズのある人に、企業や社会福祉法人、特定非営利活動法人など多様な社会資源を訓練現場として活用し、実施しています。また、障害福祉サービスを受けている方の受講も可能であり、就職にむけての第1のステップとして利用できます。

- ・ ビジネス実務コース…身体・知的・精神障害のある人
- ・ 社会技能・OA基礎コース…精神障害のある人
- ・ 医療事務コース…身体障害のある人
- ・ 阿倍野喫茶…身体・知的・精神障害のある人 など

総合相談室

大阪市職業リハビリテーションセンター、大阪市職業指導センター、大阪市障害者就業・生活支援センター、サテライト・オフィス平野の各施設のサービスに対するお問い合わせや就業へのさまざまなご相談は、総合相談室までご連絡ください。

利用に関しては、

- ①電話・ファックス・メールでお問い合わせください。
- ②来所日時を必ず予約してください。
- ③総合相談室に来所してください。

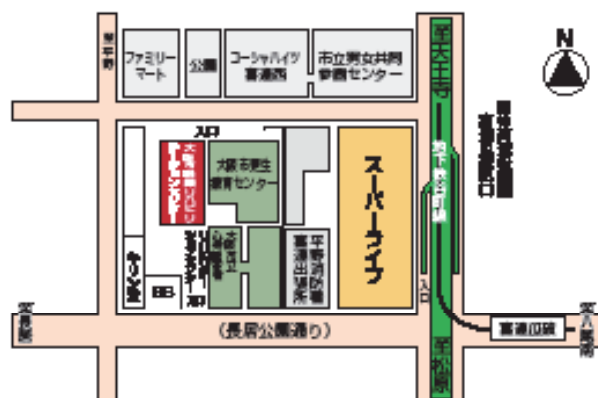
総合相談直通 TEL06-6769-7740

FAX06-6704-7274

E-mail:soudan@v-sien.org

交通のご案内

- ・ 地下鉄谷町線 喜連瓜破駅下車 1番出口西へ徒歩約400m
- ・ 市バス 喜連西池前バス停下車 すぐ



グループワークにより自己理解を深める

大阪市職業リハビリテーションセンター

概要

当センターでは、精神障害のある人を対象とした「ワークアドバンスト科」、知的障害のある人を対象とした「ワーキングスキル科（作業系）」および「情報処理科ビジネスパートナーコース（事務系）」での職業指導に、「自己理解を深めエンパワメントを高める」、「人間関係トレーニング」といったグループワークを導入している。このグループワークによって、自己信頼の向上や意欲の持続等において効果が現れ、社会生活技能、技能習得の両面において相乗的な効果をあげている。また、これらの成果は、職業指導の場面だけでなく、今後の就労継続面にも大きく影響すると考え、職業指導におけるグループワークの在り方や効果的な実施方法等を模索している。

○ワークアドバンスト科グループワーク報告

対象者：

ワークアドバンスト科訓練生5名
精神障がい者（統合失調症、うつ、双極性障害等）

経緯・目的：

精神障がい者の就労継続で難しいところは、目に見えづらい障害であるということに加えて、症状によって波があるという点にある。また中途障害ということもあり、いくつかの二次的な困難を抱えている。例えば精神障がい者の発病時期の多くが10歳代や20歳代に集中しており、成長過程でその実感が得られなかったことや、それまでできていたことができなくなったことなどがある。

これまで修了生の就労継続支援をする中でも、障害により根底にある自己信頼の低下や意欲の持続の難しさが露呈されるといった課題が見えてきた。（例えば、乗り越える力の脆弱性や他者評価に依存するなどの課題）これらの課題は、就労継続する上で、克服していく必要があると考え、「エンパワメントを高める」ことを目的としたグループワークを平成22年度より実施するに至った。

内容：

月に1回 1回につき2時間半（2コマ）
の実施 5～9月、翌年3月

- ①・認知のゆがみについての理解
 - ・自分を大切にできない考え方を修正する
- ②・自分を大切にできない信念に気づく
 - ・損得分析（ある考えを持つことに対するメリット、デメリットを考察）
- ③・聞いてみよう、見てみよう調査法（考え方や感情、態度が適切か周囲の人に聞いてみたり、自身で観察してみる）
- ④・自分を大切にできない考え方の定義
 - ・開き直りのテクニック（自分を大切にできない考え方（悪魔のセリフ）→自分を大切にすることを考える（天使のセリフ））

*ワークの解説を受けた後に各自ワークシートを記入し、全体で発表しシェアする。

シェアの際には、他の人のアドバイスも聞きあったりすることで、単に講師からの一方的な講義にならず、かつ他者の課題を通して自身の課題と向き合うグループワークとなっている。

*講座は、外部講師（キャリアコンサルタント、産業カウンセラー）と指導員（精神保健福祉士）で対応する形で進める。基本的な進行について

では外部講師が担当し、個々の障害状況や経過を指導員より外部講師に伝え、状況に応じた配慮をしながら進めていく。

経過：

平成23年度は月に1回のグループワーク（前年度は週1回）であったが、毎回ホームワークが提示され、グループワークで取り組んだ課題に日常でも取り組み、次回に報告するといった形を取った。グループワークで学んだことを日常に反映させることで、実回数以上の効果があったと思われる。

当初は現在進行形の話題には触れずに、幼少期の経験ばかりを話していた方が、次第に現在の話題でワークできるようになったり、ある方は他者の課題にはポジティブフィードバックができるのに、自身の課題となるとネガティブフィードバックになってしまいがちな傾向に気づけるなどの変化が出てきた。他に、訓練当初は他者の話ばかりに終始していた（「〇〇さんはできるのに、何故私ができない」や「△△さんは、私のことをどう思っているか気になる」等）方が、自らの話を他者を交えず主体的に話せるようになるといったこともあった。

また開始当初は、全体的に当たり障りのない課題が出てくるが多かったが、安心感から次第に自身の障害に対する偏見等、日常において自己開示の難しい課題が出てくるようになってきた。この課題についての取り扱い、講師にとっても難しいところではあるが、その課題を用いて、訓練生同士で話し合えることについては、意義のある場ができたように思われる。

まとめ：

職業スキルの向上やコミュニケーション力を高めるだけでは、持ちあがらない力をこれまで修了生と関わってきて感じてきた。その持ち上がらない力が、就労継続を阻む要因ともなっていた。その困難な状況を招く背景として、ひとつは自身の認知のゆがみ（白

黒判断、「～べき」思考、過大評価・過小評価等）があった。ここにアプローチし、「自分を大切ににする」を実感できる体験を取り入れたグループワークを実施するに至った。

グループワークを実施するなかで、課題となっていた自己信頼の向上や意欲の持続等において効果が現れたが、ここにはひとつのプロセスがある。それは、「知らない」→「知っている」→「できる」という流れである。このプロセスを実感するには、自分自身が「何を知っていて、何を知らないか」や、「何ができていて、何ができていないか」を精査できる必要がある。このプロセスは、職業訓練における就労準備性の向上に必要なものであり、この下支えが所謂「エンパワメント」である。万能でなければ自己を評価できないのではなく、精査できる力が、更なる力となり、それが働く上での力となるものとする。それを実感してもらおう場が、グループワークであるといった位置づけである。

まだまだ模索の段階であるが、グループワークのあり方については、訓練生ひとりひとりが自立したひとりの人間として尊重できる力を養える場であり、職業訓練のなかで、このような場を築いていくことの必要性を訓練生の成長を通して実感している。

ワークアドバンス科（精神に障害のある人、1年間）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
訓練導入期 ＜関係性の構築＞			基礎実践期 ＜基本的な生活の安定性の確立と継続＞			応用訓練期 ＜基本的実践技能と就業自立への導入＞			職場適応訓練期 ＜就業自立への移行＞		
基本的な対人技能			基本的な労働習慣			就業継続のための対応技能			就業における困難状況の対応技能		
病気・障害の付き合ひ方			就労準備・求職活動における技能			職業訓練の認識			サポートポイントの明確化		
ストレス対処法			職業技能を活用する実践力			自己対応力の向上			総括		
基本的な職業技能			職業人・社会人としての自覚			自分に合った働き方の確認、構築					

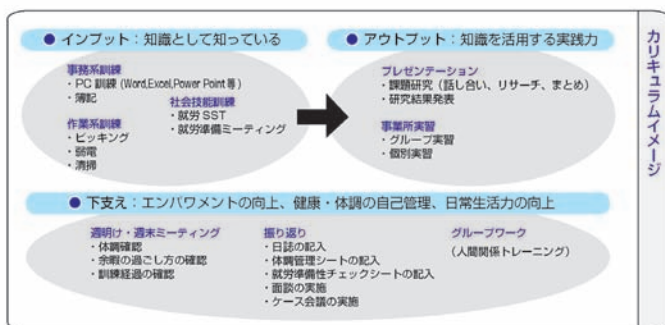


図1. ワークアドバンス科カリキュラム

○ワーキングスキル科グループワーク報告

対象者：

ワーキングスキル科訓練生20名
前期生(4月入校)15名・後期生(10月入校)
5名 知的障害

経緯・目的：

近年の入校生の特徴として、支援学校から入校してくる人よりも一般高校や専門学校から入校してくる人が増加している。こうした人たちは、これまで学校生活でうまく集団にとけこめない、いじめられていたなど、人間関係をうまく築いてこれなかった人が多い。また、自分の障害を否定的にとらえ、自尊感情が低下している人が大半であった。自分から話しかけることのできない人や、一方的な関わりしかできないタイプの人も多く、コミュニケーションについてはほとんどの人が苦手意識を持っていた。

そうした中で、訓練生どうしでの上下関係が発生したり、自分よりも重度の人を排除しようとする傾向も生まれて、排除の対象となった訓練生が不安定になり、職業訓練にも影響がでるようになっていた。一方、排除する側に立つ訓練生にとっても、同様のパターンでしか人間関係を構築できないため、就労後も人間関係でつまずくことが予想された。

また修了生のなかでも、精神面での不安定さや人間関係でのトラブルや、自己理解が不十分なため仕事に不満を持ち離職にいたるケースが多く、自己理解をすすめて自己肯定感を養うことが、就労を安定的に継続していくうえで必要ではないかという問題意識があった。

自己をありのままに受け入れていくことで、様々な性格、考え方、障害の違いを受け入れることができるようになること、コミュニケーションの方法を学ぶとともに安心して訓練を受けることのできる集団作りを目的として、グループワークに取り組むこととなった。

内容：

毎週 1回につき2時間(2コマ)の実施
(※2011年度は、3ヵ月クール、2012年度は6か月のクールで実施。)

- ①グループワークの目標の確認。
(就職する、自立する、人や社会とつながる、自分を大切にする)
- ②マイナス思考からプラス思考への転換の練習。

毎週、最初の時間でNew & Good(この1週間で良かったこと、新しく起こったできごとなど)を発表する。

- ③エンパワメント(自己の内なる力)を引き出していけるように、ワークシートなどを使って、自分の良いところなどを発見していく。
- ④ペアや全体でワークシートを発表しあう(コミュニケーションのトレーニング)。
- ⑤レクリエーションの応用やグループごとの活動をとおして、エンパワメントやコミュニケーションの方法・重要性を実感する。
- ⑥プラスのグループダイナミクス(集団力学)、人権(安心・自信・自由)などについてワークショップで学ぶとともに、ワンクリック詐欺などの消費者トラブルや依存症などの生活問題も学び、トラブルに巻き込まれず安定して就労できる基盤をつくる。

*全体の進行は、外部講師(大学助手で対人援助の専門家・教員経験あり)が中心となって、ワークシートやアクティビティの目的などを説明しながらすすめてもらう。指導員は中心となる担当指導員だけでなく、7名の指導員全員で訓練生の変化などが実感できるよう、交代で2名ずつ参加。1名は記録係、もう1名は可能な限り自身も参加者となり、スムーズな進行をはかるようにした。講師には、事前に各訓練生のプロフィールを伝えるとともに、その都度訓練生の変化や状況を伝えるようにし、時間内に個別対応が必要になった場合は、指導員が個別の対応を行うようにした。

*2時間の講義は、最初にNew & Goodの発表、ワークシートの記入・発表またはゲーム

等のアクティビティ、感想発表、終了後『振り返りシート』の記入。

経過：

平成22年度は、前期生は10月～12月（10回）、後期生は1月～3月（9回）の3ヵ月クールで実施。前期生については、就職活動や実習などの時期とも重なったため、出席率は63%と低く、参加回数もバラつきがあった。すでにそれまでの半年間で、集団内の力関係がはっきりしており、力関係を変化させるところまではいかなかった。個々の訓練生の中では自己肯定感を高めることのできる場として、楽しみにしている訓練生が多かったが、普段の生活の中で変化を実感するところまではいかなかった。

後期生については、5名という人数で時期的にもほぼ毎回参加することができたため、仲間意識が生まれ、お互いの個性や違いを認め合える集団となり、自分の苛立ちを露骨に示すことのあった訓練生が少しずつ精神的に安定していく、などの変化が生まれ始めたが、変化の兆しが見えたところで終了となってしまった。

こうした経過を踏まえて、23年度では前期生は4月～9月（ビジネスパートナーコースと合同）、後期生は10月～3月までを期間とし、入校後すぐに開始することにした。

初回から数回は、人前で自分のプライベートな内容を話すことへの抵抗があったり、今までの考え方を否定されたように感じたりする人もいた。また、自分は何をやってもダメ、こんなことをしても自分が変わることはできない、という思いから参加する態度が否定的になったりする場面もあった。その都度、講師や指導員からグループワークの目的などを話して励まし参加を促した。その中で、多くの訓練生が最初のうちは言えなかった New & Good が発表できるようになるのを見て、気持ちに変化が生まれ、実際のアクティビティの中で自分の力を実感したりして前向きに参加できるように変化してきた。また、人前で

話をするのが極端に苦手であったり、失敗するとすぐに落ち込んでしまう人なども、面接などでの受け答えがスムーズにできたり、失敗後の気持ちの切り替えがスムーズにできるようになる、など実際の訓練や就職活動の場面で変化が表れてきた。

まとめ：

前年度と比較してみると、自然発生的なグループもできたが、それぞれが一人一人を仲間として認め合う意識が生まれ、これまでのような、できない人を批判したり、上下関係で相手を支配したりされたりという関係はみられなかった。また、自分をありのままに受け止めることができたことにより、日々の中で物事を前向きにとらえるように考え方が修正できるようになり、初めての経験や自分の嫌なことや苦手なことにも積極的に取り組もうとするなど訓練生のエンパワメントが培われ、訓練や就職活動を進める上で、個別の指導だけでは生まれなかった変化が生まれている。

安心できる雰囲気や場、自分のことを前向きに振り返ることのできる時間が、週に1回保障されることによって、訓練生のメンタル面での安定と成長につながり、職業訓練をスムーズに進行させることができるようになった。また、単に安心できる場というだけでなく、『自立（就職）』という明確な目標があり、その都度全員の目標を一致させ『就職したい』という思いを確認しながら進むことによって、集団の持つ力がプラスの方向に働き、一人一人の成長を生み出す要因になっているのではないか。

まだ2年目の取り組みであり、中には課題や取り組みの意図や内容が理解できず、明確な変化の見られない訓練生もおり、このような人たちにどのようにアプローチするかが今後の課題である。また就労後安定して継続していける基盤をつくるという点では、検証はこれからであり、アフターフォローの経過を引き続き観察していきたい。

【実践報告】

知的障害者対象のフォークリフト運転教本（テキスト）作成への取り組みと実施経過について

大阪市職業リハビリテーションセンター

概要

大阪市職業リハビリテーションセンター・大阪市職業指導センターにおいて平成18年度から実施しているフォークリフト運転技能準備講習（以下、「準備講習」という）も今年で4年目となる。過去3回の準備講習では、受講生の方々が学科講習で使用しているフォークリフト運転者教本（テキスト）の難解さに戸惑う場面が多く見られた。その為、少しでも容易に理解できるものがあればとの思いで、昨年度、知的障害のある方を対象とした運転教本（以下、「テキスト」という）を作成し、今年度の講習から教習所のフォークリフト運転者教本（技能講習テキスト）とテキストを併用した講習を行った。本稿では、テキスト作成の取り組みについて紹介し、平成21年度フォークリフト運転技能準備講習でテキストを使用した経過について報告する。

1. はじめに

大阪市職業指導センターでは平成7年の開設当初より紙器加工科において作業場にフォークリフトを配備しており、指導員が原料や製品の運搬の際に乗務していた。指導員はフォークリフト運転技能講習を受講し修了証を取得していたが、入校生への取得は行っていなかった。センター開設後数年が経過した頃、修了生の勤務先より、フォークリフトの乗務をさせたいと考えているが、一般の技能講習だけでは不十分なのでセンターで事前の勉強と運転の練習をしてほしいとの依頼があり、センター職員が指導者として対応し、資格取得に結びつけた。その後数件、同様の事例があり、センターのカリキュラムとして講習を実施することが職業訓練や職域拡大に有効なのではないかと考え、センターにおける講習実施の可能性を検討した。この結果、センターのみでフォークリフト運転技能講習修了証を発行することは難しいが、大阪港湾労災防止協会より準備講習に全面的に協力をいただけるとの話をいただき、平成18年に初の準備講習を実施した。平成19年からは協力機関がエス・シー・エム教習所（平成21年よ

りキャタピラー教習所に名称変更）に変わり、これまでに4回準備講習を実施して44名が受講し、うち43名がフォークリフト運転技能講習修了証を取得した。

昨年までの3回の講習では、各協力機関が使用する技能講習テキストのみを準備講習で使用し、指導員が補足説明を行ってきた。しかし、専門的な用語を多く含み、記述されている内容も容易には理解し難いものであるため、受講生の多くは学科講習を苦痛だと感じていた。そこで、技能講習テキストを補足する新しいテキストの必要性を感じ、平成20年にテキスト作成を具体化し、平成21年3月にテキスト「はじめてのフォークリフト」の作成に至った。

2. 準備講習の概要

厚生労働省令 労働安全衛生規則による「フォークリフト運転技能講習規程」（表1）に定められるカリキュラムでは、フォークリフト運転技能講習は「11時間以上の学科講習」と「24時間以上の実技講習」が義務付けられている。しかし準備講習では、正しい運転技術と知識の育成及び高い安全意識を養成し、

事業所内の実務で実際に乗務できるようにするため、学科及び実技講習を規定される時間数以上の「学科講習 66.5 時間」と「実技講習 90 時間」（運転技能講習 11 時間の学科及び 24 時間の実技講習を含む）で実施している（表 2）。

受講対象者は、大阪市職業リハビリテーションセンター及び大阪市職業指導センターの在校生、及び大阪市就業・生活支援センターに登録されている利用者とし、受講定員は概ね 10 名。試験や面接を行って適性を判断した上で受講を決定する。年間 1 回の開催で、学科及び実技講習合わせて 28 日間のプログラムで構成し、学科・実技ともに、運転技能講習はキャタピラー教習所の担当教官による教科指導を、準備講習は大阪市職業リハビリテーションセンター、及び大阪市職業指導センターの職員による講義講習を実施する形式としている。学科講習では、単元の 30 分を前回講義した補習・復習の時間として設けて、習得状況について確認できるようにしている。

準備講習実施場所については、学科・実技講習ともに教習所ではなく、大阪市職業リハビリテーションセンター及び大阪市職業指導

センターで実施する。準備講習（全カリキュラム）終了した後、キャタピラー教習所で行う、フォークリフト運転技能講習の実技試験に合格したものには、キャタピラー教習所よりフォークリフト運転技能講習修了証が発行される。

3. 講習実績

過去 4 回実施した講習実績は（表 3）に示す通りである。

4. 準備講習の状況

学科講習は、教習所のテキストを使用して講義を行った。テキストにはルビがなく、専門的な用語を多く含み、内容も非常に難しいものであった。受講生の多くは、講義の内容によって、大半を理解できずにいた。出来る限り、難解な内容については、わかりやすく読み解いた説明を加えながらの講義を心がけたが、途中で学科テストの合格に自信をなくし、フォークリフトの資格取得をあきらめたいという旨を訴えてくる受講生の方も毎年出てくる状況にあった。個別に補習を実施し、全員学科テスト合格という結果にはなったが、

表1 フォークリフト運転技能講習規程（文献¹⁾）

(学科)		
講習科目	範囲	講習時間
フォークリフトの走行に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	フォークリフトの原動機、動力伝達装置、走行装置、かじ取り装置及び制動装置並びに方向指示器、警報装置その他のフォークリフトの走行に関する附属装置の構造及び取扱いの方法	4時間
フォークリフトの荷役に関する装置の構造及び取扱いの方法に関する知識	フォークリフトの荷役装置、油圧装置（安全弁を含む）、ヘッドガード及びバックレスト並びにラム、バケットその他のフォークリフトの荷役に関する附属装置の構造及び取扱い方法	4時間
フォークリフトの運転に必要な力学に関する知識	力（合成、分解、つり合い及びモーメント）重量、重心及び物の安定、速度及び加速度、荷重、応力、材料の強さ	2時間
関係法令	労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）及び労働安全衛生規則中の関係条項	1時間
(実技)		
講習科目	範囲	講習時間
フォークリフトの走行の操作	基本操作 定められたコースによる基本走行及び応用走行	20時間
フォークリフトの荷役の操作	基本操作 フォークの抜き差し、荷の配列及び積み重ね	4時間

表2 フォークリフト運転技能予備講習（学科）プログラム

年月日	回	午 前				午 後			
		時間	講習内容	時数	担当	時間	講習内容	時数	担当
6月24日	1	10:00～ 10:30	開講式	0.5		13:00～ 15:00	走行装置について 荷役装置について	2	職リハ
		10:30～ 12:00	フォークリフトとは ・フォークリフトの種類 ・原動機（エンジン）による分類 ・フォークリフトの各部の名前	1.5	職リハ		・荷役装置のしくみ ・油圧装置 ・油圧の原理 ・パレット		
6月26日	2	9:30～ 10:00	<補習> フォークリフトとは、走行装置・荷役装置について	0.5	職リハ	13:00～ 15:00	フォークリフトの運転・操作 ・作業開始前の点検	2	職リハ
		10:00～ 12:00	安全運転の心得 ・一般的注意事項 ・安全運転上の注意事項	2	職リハ		・運転席の乗り方 ・発進 ・停止 ・駐車		
6月29日	3	9:30～ 10:00	<補習> 安全運転の心得、フォークリフトの運転・操作	0.5	指セン	13:00～ 15:00	荷役装置の取り扱い ・リーチフォークリフト 運転装置 積み取り基本手順 取り降ろし基本手順	2	指セン
		10:00～ 12:00	荷役装置の取り扱い ・カウンタバランスフォークリフト 運転装置 積み取り基本手順 取り降ろし基本手順	2	指セン	15:00～ 16:30	<補習> 荷役装置の取り扱い	1.5	指セン
7月1日	4	10:00～ 12:00	<補習> 「はじめてのフォークリフト」の復習（これまでの総括）	2	職リハ	13:00～ 15:00	<内部学科試験1> はじめてのフォークリフトの内容について	2	職リハ
7月3日	1	9:30～ 12:00	フォークリフトの基礎知識 ・運転資格 ・フォークリフトの定義及び特徴 ・フォークリフトの種類 ・フォークリフトの呼び方及び各部の名称 ・フォークリフトの主要語元及び用語 ・表示	2.5	職リハ	13:00～ 15:00	走行装置の構造・機能 ・原動機 ・動力伝達装置 ・走行装置 ・操縦装置 ・制動装置 ・付属装置	2	職リハ
					15:00～ 16:30	<補習> フォークリフトの基礎知識について			
7月6日	2	9:30～ 10:00	<補習> 走行装置の構造・機能について	0.5	職リハ	13:00～ 15:00	荷役装置の構造・機能 ・荷役装置 ・油圧装置 ・付属装置 ・パレット	2	職リハ
		10:00～ 12:00	走行装置の取り扱い ・走行開始前 ・一般的注意事項	2	職リハ	15:00～ 16:30	<補習> 走行装置の取り扱いについて	1.5	職リハ
7月8日	3	9:30～ 10:00	<補習> 荷役装置の構造・機能について	0.5	指セン	13:00～ 15:00	フォークリフトの点検・整備 ・点検・整備上の注意事項 ・日常点検・整備	2	指セン
		10:00～ 12:00	荷役装置の取り扱い ・カウンタバランスフォークリフト ・リーチフォークリフト	2	指セン	15:00～ 16:30	<補習> 荷役装置の取り扱いについて	1.5	指セン
7月10日	4	10:00～ 12:00	<補習> フォークリフトの構造・荷役について（これまでの総括）	2	職リハ	13:00～ 15:00	<内部学科試験2> フォークリフトの構造と荷役について	2	職リハ
7月22日	5	9:30～ 10:00	<補習> フォークリフトの構造と荷役について	0.5	職リハ	13:00～ 15:00	災害事例	2	職リハ
		10:00～ 12:00	力学 ・力の作用 ・質量と重心 ・物体の運動 ・荷重及び応力	2	職リハ	15:00～ 16:30	<補習> 力学について	1.5	職リハ
7月24日	6	9:30～ 10:00	<補習> 災害事例について	0.5	職リハ	13:00～ 15:00	<補習> 関係法令及び力学の総括について	2	職リハ
		10:00～ 12:00	関係法令 ・労働安全衛生法及び労働安全衛生法施行令 ・労働安全衛生規則 ・フォークリフト構造規格 ・フォークリフト運転技能講習規程 ・安全衛生特別教育規程 ・危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針 ・はい作業主任者技能講習規程	2	職リハ				
7月27日	7	10:00～ 12:00	<内部学科試験3> 力学と労働安全衛生法について	2	職リハ	13:00～ 15:00	フォークリフト講習学科総括	2	職リハ
7月29日～ 7月30日	1 2	9:00～ 12:00	フォークリフト運転技能講習会 学科編 @大阪市職業リハビリテーションセンター ×2 キヤタビラー 教習所	3 ×2	3 キヤタビラー 教習所	13:00～ 16:00	フォークリフト運転技能講習会 学科編 @大阪市職業リハビリテーションセンター ×2 キヤタビラー 教習所	3 ×2	3 キヤタビラー 教習所
総訓練時間 66.5 時間									

表3 講習実績

	受講者数	フォークリフト運転技能講習修了証取得
平成18年度	11	11
平成19年度	9	9
平成20年度	13	12
平成21年度	11	11
合計	44	43

学科講習に対しては容易に理解することが困難なことであり、受講生また指導員も常に感じていた。

一方、実技講習は、最初、全員が緊張のため正確な運転操作・ハンドル操作・荷役操作が出来ないが、走行回数を重ねれば、操作の上達が顕著に見られ、知的障害のある方でも十分に実務でのフォークリフト乗務に適應できると考えられた。

5. テキスト作成

過去3回の準備講習の状況、平成20年度準備講習受講生対象に実施したアンケートの調査結果(表4)から学科講習が受講生の大きな負担となり、資格取得に大きく立ちふさがっていると考え、学科講習で使用するテキストを受講生がより理解しやすいテキストにする必要性を感じ、平成20年に知的障害のある方を対象としたテキスト作成に取り組むこととなった。

テキスト作成にあたり、作成のメンバーとして神奈川能力開発センターにも協力をいただくことにした。神奈川能力開発センターでは以前から訓練カリキュラムに1トン未満のフォークリフトの運転訓練を実施されており、学科講義では、テキストが問題であると考え、独自に簡単なレジュメ形式のテキストを作成し使用されていた。また、専門委員として大阪労働局職業安定部職業対策課・大阪府立たまがわ高等支援学校・キャタピラー教習所株式会社近畿教習センター・シナール電気株式会社のご指導を賜りながら、テキストを作成した。作成にあたっては、テキストの補完的な役割とともに、フォークリフトとはどのようなものなのか、資格取得後はどのように企

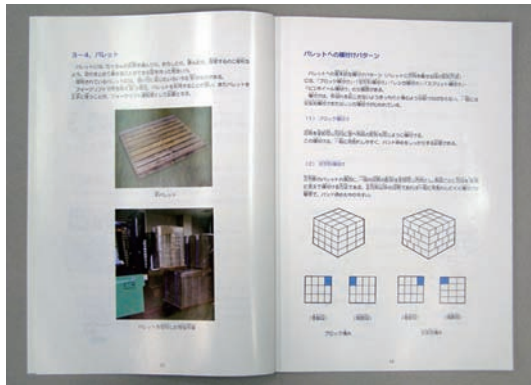
表4 アンケート結果

実施日：平成20年10月		
対象者：平成20年度フォークリフト運転技能準備講習受講者13名		
1. 学科講習と実技講習ではどちらの方が難しかったですか		
学科講習	技能講習	わからない
8	4	1
2. 学科講習の内容は全体的にわかりやすかったですか		
わかりやすかった	わかりにくかった	
3	10	
3. テキストや学科講習の内容でわかりやすかった項目と難しかった項目を教えてください		
	わかりやすい	わかりにくい
フォークリフトの基礎知識	10	3
走行装置の構造・機能	9	4
走行装置の取扱い	6	7
荷役装置の構造・機能	5	8
荷役装置の取扱い	4	9
フォークリフトの点検・整備	5	8
安全運転の心得	11	2
力学	3	10
災害事例	8	5
関係法令	1	12
4. 学科講習の時間は十分ありましたか		
あった	なかった	
8	5	
5. 学科試験は難しかったですか		
簡単だった	難しかった	
1	12	
6. 技能講習の内容は全体的にわかりやすかったですか		
わかりやすかった	わかりにくかった	
10	3	
7. 技能講習の時間は十分ありましたか		
あった	なかった	
9	4	
8. 技能試験は難しかったですか		
簡単だった	難しかった	
6	7	
9. こんな内容があればよいと、思うことがあれば教えてください		
<ul style="list-style-type: none"> ・漢字にふりがなをつけてほしい。 ・難しい内容にはわかりやすい説明をつけてほしい。 ・写真や絵を多くしてほしい。 ・ページ数を減らしてほしい。 		

業で資格を活かせるのかをイメージしやすい内容となるよう検討を重ね、アンケートの結果や学科講習の状況、神奈川能力開発センターの状況等を参考に、テキスト作成の留意点を以下の5点とした。

- ①漢字にルビをつける。
- ②文字だけでなく、イラスト・写真を多く使う。
- ③すべての項目についてのテキストではなく、ある程度項目を絞ったテキストとする。
- ④資格取得後の実際の雇用事例（実務での乗務）を入れる。
- ⑤題名「はじめてのフォークリフト」とする。

テキストの写真



6. 実施経過

(1) テキスト使用法

平成 21 年度準備講習において、学科講習でキャタピラー教習所テキストと作成したテキストを併用した講義を行った。

学科講習 13 日間のうち最初の 4 日間は、テキストのみを使用して、フォークリフトの使われ方や種類などの基礎的な内容を中心に据え、受講生がイメージを持ちやすいよう配慮した。その後の講義で教習所のテキストを使用した講義を行い、受講生の理解の度合いを把握しながら、内容の難しい箇所については補完的な役割としてテキストを利用した。

(2) 学科試験結果

全員の受講生が 1 回の試験で合格することは出来ず、11 名中 3 名の方が再試験を実施し合格となった。

(3) アンケート結果

結果は（表 5）が示す通りである。

表 5 アンケート結果

実施日：平成 21 年 9 月		
対象者：平成 21 年度フォークリフト運転技能準備講習受講者 11 名		
1. 「はじめてのフォークリフト」のテキストはわかりやすかったですか		
わかりやすかった	ふつう	わかりにくかった
8	3	0
2. ”わかりやすかった”と答えた人に質問です 具体的にどこがわかりやすかったですか		
<ul style="list-style-type: none"> ・漢字にふりがながあってスムーズに読むことが出来た。 ・イラストが多くてわかりやすかった。 ・写真があってわかりやすかった。 ・言葉の意味がわかりやすかった ・教習所のテキストとあわせて読むとより理解できた。 		
4. ”ふつう・わかりにくかった”と答えた人に質問です 具体的にどこがわかりにくかったですか		
<ul style="list-style-type: none"> ・もっと実技に必要な項目を重点的に教えてほしい。 ・もう少しやさしい内容が良い 		
5. みなさんの後輩になる訓練生も来年度、この「はじめてのフォークリフト」のテキストを使用する予定ですが、何かご意見があれば書いて下さい。		
<ul style="list-style-type: none"> ・ぜひ、使うべきだと思う。 ・学科の試験前に役立った。 ・実技のときにもこのテキストを見て、運転操作を復習することが出来る。 ・使っても、使わなくてもいいと思う 		

7. 考察

平成 21 年度の準備講習から「はじめてのフォークリフト」テキストを使用した学科講習をおこなったが、学科試験の結果は昨年度までと大きく変わらず、テキストを使用した効果を必ずしも確認できたわけではない。しかしアンケートの結果が示すように教習所のテキストだけを使用した学科講習とは違い、「はじめてのフォークリフト」テキストには本文にルビがあり、イラストや写真も多く使っているということで非常にわかりやすく、ま

た、過去の取得者が現在どのようなかたちでフォークリフトに実務の中で乗車しているのかという実際の雇用事例を盛り込んでいることから、今までにはわからなかった資格取得後のイメージをつかむきっかけになったのではないかと考える。実技講習の場面でも、テキストの中にある「操作方法」の項目や走行・荷役操作の操作手順を読み直す受講生の姿も見られた。このことから実技講習における各操作手順の「マニュアル」としての役割も果たすことができたと考えられる。また昨年度までの学科講習では、内容が難しいということで自信を失い、資格取得をあきらめたいと途中で申し出る受講生が毎年数人いたが、今年度はそのような受講生が出なかった。これは、知的障害のある方を対象としたテキストを作成し、使用したことで、学科講習の負担をある程度軽減できた結果であると評価したい。

8. おわりに

知的障害のある人がフォークリフト運転技能の資格を取得し運転業務に従事していることは、まだまだ社会に認識されていない。このたびのテキスト作成にあたり各方面からいろいろなご意見をいただいたが、その中には、身体障害のある人の運転技能資格の取得なら協力できるが、知的障害のある人の資格取得に対しては協力できないという意見もあった。障害のある人の雇用促進や社会啓発に積極的に取り組まれておられる方の意見だったので、信じがたい思いで聞いていたのであるが、事故が発生した場合企業が安全管理上の責任を問われる点を述べられた。他にも物流事業を展開されている企業の方から、顧客から預かった荷物を知的障害のある従業員が運搬していることに対して批評があるのではないかなという意見もあった。しかし、センターでの準備講習を実施するにあたり、試験や面接を行って適性を判断した上で受講を決定し、講習開始後であっても技能や適性に問題のある人には修了証を発行しないという

対応を取っている。また教習機関の教官からも、ほとんどの受講生は基本に忠実で、一般の受講者よりも安全への意識が高いという感想をいただいている。雇用事例の取材先でも、意欲の高さと安全面への配慮が評価され、職域の拡大が図られ会社としてプラスになっているという話を多くいただいた。

障害者の雇用を促進するために、雇用率制度における除外率制度は廃止に向けて引き下げられているが、上記のような考えがまだまだ社会に存在している。障害の有無に関わらずその人の意欲や能力や適性が合えばどのような職種でも働けることが当たり前だという考えを社会の共通認識としていくために、両センターの事業展開はますます重要となってくるのではないかな。テキスト作成の取材過程で、当事者を障害者として見るのではなく、その人の特性や適性を把握した上で可能性を探り、会社の事業に生かしていくことを実践している例に触れ、私たちが本来持つべき視点を再確認できた思いである。

テキストを作成して初めての講習は、無事全員修了証を取得することができたが、さらに講習の理解度を高めるため、今回の考察をもとに効果的な講習内容を模索していきたい。文字だけで解説を行うよりも図や写真を多く採り入れたことで、受講生の理解度が高まったという結果が出ているので、今後は映像を使用した教材の製作も検討していきたい。

最後に、今回のテキスト作成にあたってご意見をいただいた関係機関の方々、雇用事例の取材に快く応じてくださった企業の方々、また、テキスト作成から講習会まで多大なるお力添えをいただいたキャタピラー教習所の方々に、御礼申し上げます。

参考・引用文献

- 1) 厚生労働省安全衛生部安全課：フォークリフト運転士テキスト、2版、中央労働災害防止協会、272 - 275、2004
- 2) エス・シー・エム教習所株式会社：フォークリフト運転 技能講習テキスト、3版、エス・シー・エム教習所株式会社、2007



Independence Normalization Ability

大阪 I N A 職業支援センターは、高齢・障害・求職者雇用支援機構から助成を受け、大阪府障害者職業能力開発校の委託による特別委託訓練を実施している職業能力開発施設です。

当センターは、知的に障害のある方の「わたしもはたらきたい」という夢をかなえるために、就労に必要な生活習慣やコミュニケーション、働く意欲や責任感などを身につけていただけるような支援を行っています。

能力開発訓練（特別委託訓練）

- **パン菓子製造科（対象：知的に障害のある人 定員 15 名）**

いろいろなパンや菓子を製造する専門的な技能を習得します。

計量や成形などの作業を通して、「指示どおりに正確に作業することが何よりも大切だ」というモノづくりの本質的な責任感についても、理解を深めてもらいます。

食品を取り扱う時の、安全や衛生についての配慮や注意点などを身につけます。

販売実習では、自分たちで作った製品を買ってもらう喜びを感じていただくとともに、接客マナーも学びます。



- **園芸科（対象：知的に障害のある人 定員 15 名）**

花苗の育成、定植、管理作業など花の育成に関する専門的な技能を習得します。

生物を育てる作業を通して、「ちょっとした不注意が引き起こす結果」について学び、仕事における責任感が大切であることに、理解を深めてもらいます。

公園管理や建物周辺の除草作業などからは、人の役に立つという世の中の労働の側面についても体感していただきます。販売実習では、自分たちで育てた花を買ってもらう喜びを感じていただくとともに、接客マナーも学びます。



障害者の態様に応じた多様な委託訓練

(対象：知的に障害のある人 期間：2か月 実施科目：パン菓子製造科・園芸科)

知的に障害のある人で、仕事をリタイアした人や、福祉サービスを受けている人など、生活にリズムをつけ、就労へのステップアップを目指す人のために2か月の職業訓練を実施しています。ハローワークなどと綿密に連携して、早期の就労を目指します。

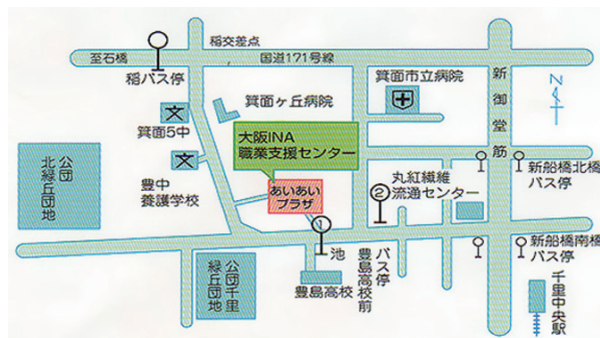
交通のご案内

〒545-0001

大阪府箕面市稲 6-15-26

TEL072-729-7021

FAX072-729-8041



北大阪急行・大阪モノレール 千里中央駅から

阪急バス「2番乗り場」から (いずれのバスでもOK)

3つ目のバス停①「豊島高校前」下車 道路の向かい側「あいういプラザ」内

阪急宝塚線 豊中駅から

阪急バス「1番乗り場」から「千里中央行き」にご乗車のうえ、(約20分乗車)

バス停②「豊島高校前」下車、バスのきた道を少し戻り「あいういプラザ」内

【実践報告】

訓練修了後もさまざまなバックアップで「働きつづける」ことを応援

大阪 INA 職業支援センター（大阪府障害者福祉事業団）

「就職するのもむずかしいけれど、働きつづけることはもっとむずかしい！！」

これは、私たち支援員が、よく訓練生のみなさんに伝えることばです。

訓練生のみなさんが就職されるまでには、険しい道のりです。

まず、がんばってトレーニングを受けて、働くモチベーションを上げさまざまな技能を獲得し、そして就職の面接を数多くこなし、やっとたどりついた実習やトライアル雇用をのりこえて、ようやく就職にたどりつきます。

でも、それなのに3年を待たずに離職してしまう。

そんな人は結構いらっしゃいます。

私たちが行う職業準備訓練の中で、働く土台作りを十分に支援できていないことも、私たちの課題として、重く受けとめています。

ただ、働き始めるとたちまち、訓練生のみなさんが想像している以上のストレスにさらされ、耐えきれなくなるのも事実のようです。

働きつづけることを応援することのむずかしさは、そういうストレスが何から来るのか、しっかり見極めながら、応援していくことに尽きるような気がします。

「しっかり見極めていく」など偉そうなことを言いましても、実際は、就職した人にずっと寄り添うことなんてできません。ですから、いろいろな人たち（資源）のお力を借りながら、応援していくしかないのです。

そこで、INA として知恵を絞って取り組んだ定着支援について報告します。

①気軽に相談できる人がいない⇒ INA の OB 会が悩みの解決にお手伝い！

最近、立て続けにおこったできごとですが、INA の訓練を受けている時は、全く休まないで通所でき、訓練もまずまずがんばっていたのに、就職して働き始めたとたんに、遅刻、早退、そして欠勤と流れていき、ついに離職してしまう・・・そんなことが続いてしまいました。

もちろん、いずれのケースも企業から早いうちに連絡があり、支援員が飛んで行き、いろいろな支援を展開はしました。

けれども結果は、「やめたい」というご本人の気持ちを変えることはできませんでした。

ご本人たちに、その理由を聞き取ってくる

うちに、いろいろなことがわかってきました。それは、「INA にいた時は、まわりに同じような仲間がたくさんいて、安心できていた」 「INA の支援員は、もちろん叱られてこわい時もあるけど、しっかりとフォローしてくれる。それに、悩みなどは相談しやすい。会社では、別にこわい人はいないのだけど、なんとなく相談しにくくて・・・」というようなことでした。

まとめてみますと次のようになります。

1) 職場の環境：

同じような仲間がない

知的に障がいのある仲間がたくさんいる環境から、そうでない環境へ入って行った時のストレスは想像以上のようです。

2) 社会的な人間関係への不慣れ:

支援員と上司は違う

INA の訓練生はほとんどが学校卒業直後に入校され、いつもまわりに教師や支援員がいました。

支援員・教師と上司・同僚を比べてみますとは、やはり本人にとってはかなり違う存在で「いつも見ていてくれない」という、孤独感や不安感を感じるようです。

3) 家族にも話せないことが多い: 家庭にはなかなか職場の支援はできない

別に INA の修了生に限ったことではなく、私たちがそうかもしれません。何となく家族には悩みなど話せないものです。

4) 友だち: 気軽に相談できる友だちがいない

訓練生のみなさんは、そもそも、あまり友だちがいないという人が多いようです。

また、友だちがいてメールなどでやりとりはできても、相談となると難しいようです。

友だちも家族と同じように、本当に困っていることは相談しにくく、また、適切なアドバイスもお互いに、うまくできない状況にあるようです。

もちろん、離職してしまった人以外にも、このような悩みをもっている人は多く、それらの人はそれぞれで、がまんしたり発散させたりしながら、自分で気持ちに折り合いをつけておられるのでしょう。

離職してしまった人は、やはり自分自身の中に、はたらく意欲が少し弱かったり、ちょっとしたことで不安になってしまったりする、といった要素があるのも事実でしょう。

でも、私たち支援員は、多くの人がこういった悩みを抱えている事実から目をそらすわけにはいきません。

「いつも支援されることから脱却をして、職場でも自立するには・・・」

「同じような悩みをもつ人たちがたくさんいる・・・」

こんな状況を悩んでいたら、OB 会の役員会が INA で開かれました。

「そうだ、INA には素敵な OB 会があるじゃないか!!」

早速 OB 役員のみなさんに、「OB 会で、そういう悩みなんかを気楽に話し合えるような場を作れないか?」打診してみました。

OB 会の役員のみなさんからは「ぜひ、やってみようよ。私たちが単にレクレーションを企画するだけの OB 会より、みんなで語り合える OB 会がいいな。実際、支援員からアドバイスされるのも大事だけど、友だちからうまくアドバイスされる方が、素直に受け入れられるしね!」と大賛成していただきました。そこで、次のような取り決めが行われました。

1) 話し合いに参加できるメンバーを、OB 会会員すべてに広げると、人数が多すぎて大変なので、INA 修了後 3 年間のメンバーに限定する。

2) ただし、役員は修了年度で階層的に分かれたグループの代表であるから、修了後 3 年とは限定しないで、古いメンバーは豊富な経験を生かしてアドバイスしたらよい。

3) 開催は OB 会役員会の開催に合わせる。

4) もちろん、その会には支援員も参加して、悩みのアドバイスもするし、支援が必要なケースがあれば、必要な支援を行う。

5) かたぐるしい雰囲気にはしないで、本当に気楽に仕事の悩みなどを語り合える場にしよう。

第 1 回目の語り合う会が、10 月に開かれました。

それほど深刻な悩みは聞かれませんでした。やはり、よく見知った仲間同士の会なので、とても話しやすいと好評でした。

第 2 回目は 12 月の中頃の予定です。

支援員も潜在的にあるニーズの把握や、なかなか普段聞き取れない悩みの把握につながり、大変喜んでます。できるだけ多くのOB生に参加していただきたいものです。

修了生同士の相談会は、今まであまり考えたこともなかったのですが、「気軽に相談できる人がいない」というニーズに少しでも応えられるものとして、これから発展させなければならぬと思っています。



②ひとりだちをしたい⇒親からの独立をさまざまな機関と連携して応援

ある日、OB生が勤めている会社から電話がありました。

「最近 A さん（男性）の様子がどうもおかしい。仕事はきちんと来ているのだが、ちょっ

と気持ちが不安定なように見られる。遅刻などしたこともなかったのに、ここ2週間くらいで2回くらい遅刻があったし、昨日は欠勤してしまった。

本人に聞いても、少し体調が悪かったとしか言わないが、明らかに様子を変だ。いつも親しくしている私（直属の上司）が、いろいろ尋ねても、はぐらかすような返事ばかり。

一度、INAの支援員から、悩みごとなどないのか、ゆっくり聞いてもらえないか？」

という内容でした。

Aさんは、昨年の春にINAを修了して、すぐに食品関連企業へ就職されました。

会社では、包丁を使った簡単な調理や、洗い物などを担当していて評価も高く、担当業務は、ほとんどひとりで仕事を任せられている状態です。

定着訪問は、会社での評価もとても高いです。特に課題となるものも見当たらなかったため、就職直後の時期以降は、半年に一度くらいの訪問にしていました。

そんなところに、会社からの連絡です。

あわてて会社訪問し、ご本人と話し合う時間をとっていただきました。

聞き取った内容は以下のとおりです。

- 1) 仕事は大好きで、この職場も好き。これからはがんばって働きたい。
- 2) 最近、親としっかりいっていない。親は自分のことが心配でいろいろ言ってくれているが、自分は過干渉に感じて、よくぶつかっている。
- 3) もう成人もしているのに、家から離れたい。ひとりでも、しっかり働ける自信はあるし、身の回りのことも大体のことはやれる。
- 4) そんなことを親とやり取りしているが、まったく認めてくれないので、ぶつかっては家を飛び出し、うろうろするようになってしまった。
- 5) 一度は、ネットカフェに泊ってしまい、

欠勤してしまったのはその時のことだ。

6) 実は、3年くらい前から地域の相談機関に親子で相談している。

今回の家から出たいという気持ちも、そこへ相談しようかなと思っている。

会社の上司には、INAの支援員も同席して、本人からあらましを伝えてもらいました。

「ご本人は、この会社で働きたいという気持ちがとても強いので、よろしくお祈いします。ついては、就労が安定して継続できるような環境づくりの支援を、INAで検討してみます。

まず、生活基盤を安定させることが大切のようですから、ご希望されているひとりだちが、無理なくできるように、ご家庭との調整も含め支援をしていきます」

という方向性を、会社・本人・INAで確認してその日は終わりました。

INAで検討した結果

- 1) 親御さんへの聞き取り
- 2) 地域の相談機関へ連携を依頼を、とり急いで行うことにしました。

1) に関して

親御さん「親としては本人がそこまでこだわるなら、家から離れることはかまわないが・・・」あまり積極的でもなくしぶしぶといった状況でした。

親御さんとしてはもちろん当然のお気持ちで、「いきなり独り暮らしには親としても不安だし、賛成しかねる」というご意見でした。

INAからはグループホームの制度の説明などをとりあえずしておき、いろいろ支える仕組みはあることを伝えました。

2) に関して

地域の相談支援機関も、本人の家庭生活があまり安定していない状況は、薄々把握しておられました。

本人と支援センターとINAとで話し合いをもち、方向性を確認しました。

ひとりだちは素敵なことだ！

今はとても良いタイミングだから、知恵をだしあって使える資源を片っ端から利用しよう！！

具体的内容

- ・とりあえず、グループホームの利用をめざす。
- ・そのためには、<1>親御さんの不安を解消するため、また、<2>本人が最終判断をするためにグループホームの体験利用を試みる。
- ・グループホームなどの資源は、相談支援センターとINAであたってみる。
- ・相談支援センター：親御さんとの連絡調整、INA：会社との連絡調整に役割分担して、綿密に連携しよう！

基本的方針が決まりましたから、早速、双方で課題に取り組みました。

グループホームの体験利用について

INAを運営している法人は、大阪府下であちこち拠点施設を運営しているの、そういった地域の拠点施設へ、状況と利用できるものについて打診しました。

その結果、拠点施設のひとつがバックアップしているグループホームで、体験利用ができることに！

ご家族の理解について

相談支援センターが親御さんへ、体験利用ができる場が見つかったことを伝え、粘り強く話し合いを続けられた結果、ついに体験利用の同意がとれました！

センターはグループホーム利用のための申請などをフォローして、スムーズな利用をバックアップしてくださいました。

会社への要請

本人のご要望もあり、INAと相談支援センターと一緒に訪問して、経過と方向性の報告

を行い、本人が働きながら安定した生活が過ごせるよう、職場でも見守りをお願いしたところ、快諾してもらえました！

グループホームの体験利用の結果、本人は大満足し、バックアップ施設も本人がグループホーム利用で不安な要素がないことを親御さんへ伝えた結果、本格的にグループホームの利用を目指すことになりました。

そうはいつでも、なかなかグループホームを探すのも大変です。INAを運営する法人内では、グループホームに空きがない状況でした。

そこで、相談支援センターが地域のつながりを最大限に活用され、ある法人が運営しておられるグループホームを探し出してくださいました。しかも、それは本人が勤める会社のすぐ近くというラッキーなことに。

最終的な調整の結果、Aさんはそのグループホームを利用することになりました！

最近のAさんはすっかりグループホームの生活を楽しんでおられ、早くも次は「完全なひとり暮らしだ！彼女もほしいな！！」なんておしゃっておられるようです。

ただ、「経済感覚をもう少し身につけないといけないなあ」なんて声もあるようですが…

「はたらいて社会で自立して暮らす」そんな究極の目標へ、ご本人の強い願いがあって、トントン拍子にうまく運んだ事例です。すべてがこんなにうまく運ぶ例は、本当に数少ないことだと思います。

この事例は、さまざまな支援機関が持てる力を最大に発揮できたからだと思います。社会でも徐々にではありますが、支える仕組みが整ってきて、それを、どううまく活用できるかは、私たち支援員に突きつけられた大きな命題です。

言い古されたことばで締めくくります。

「念ずれば通じる！」

摂津市障害者職業能力開発センター（通称 せっつくすのき）は、昭和61年4月「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置され、大阪府の特別委託訓練施設として摂津市社会福祉事業団が設置し運営している、障がい者の職業能力開発訓練施設です。障がい者の就業を可能にするため、障がい者の能力の開発および向上を図り、関係機関及び民間企業の協力を得て、それぞれの適性と能力に応じた職業に就き、その職業生活の安定を図ることを目的としています。

能力開発訓練（特別委託訓練）

- **OA実務科（定員10名 期間：1年間 4月入校5名 10月入校5名 肢体不自由者、内部障がい者）**

パーソナルコンピュータに対応した Word・Excel・Power Point をはじめとするアプリケーションソフトの操作、ホームページ作成技術、文書処理、簿記等の事務処理全般についての知識、技能を養成します。



- **実務作業科（定員10名 期間：1年間 4月入校のみ 知的障がい者）**

体育、各種軽作業、木工等の実習訓練により、生活態度・集中力・持続性等の向上を図り、多種多様な業種や仕事内容に対応できる体力、基礎知識、技能の開発養成を行います。

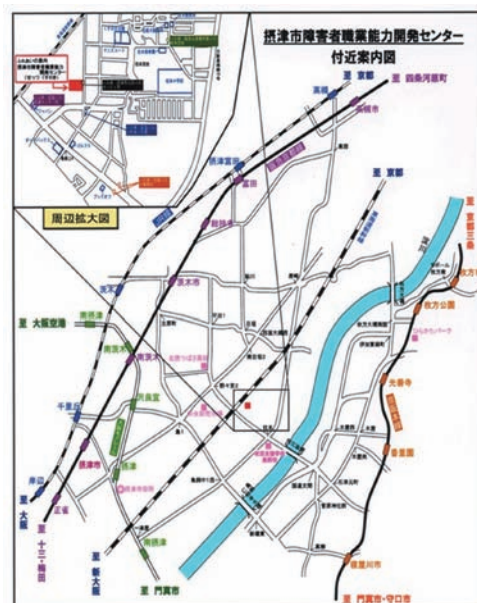


入校選考

	学科試験	その他	
OA実務科	一般教養、小論文	面接試験	適性検査
実務作業科	国語、算数	面接試験	体力検査、適性検査

交通のご案内

1. JR京都線利用
JR千里丘駅より阪急バス（ふれあいの里行き）終着すぐ
JR高槻駅より高槻市営バス（柱本団地行き）終着徒歩12分
JR茨木駅東口より京阪バス（寝屋川市駅行き）流通センター前
下車徒歩7分
2. 阪急電車京都線利用
阪急相川駅より阪急バス（ふれあいの里行き）終着すぐ
阪急高槻市駅より高槻市営バス（柱本団地行き）終着徒歩12分
阪急茨木市駅東口より阪急バス（柱本団地行き）終着徒歩12分
阪急茨木市駅南口より京阪バス（寝屋川市駅行き）流通センター前
下車徒歩7分
3. 大阪モノレール利用
南摂津駅より阪急バス（ふれあいの里行き）終着すぐ
摂津駅（阪急バス停摂津市役所前）より阪急バス（ふれあいの里行き）
終着すぐ
4. 京阪電車利用
寝屋川市駅より京阪バス（JR茨木駅東口行き）流通センター前
徒歩7分



【実践報告】

就職に必要な技能と知識を身につけよう OA 実務科

摂津障害者職業能力開発センター

パーソナルコンピューターに対応した Word・Excel をはじめとするアプリケーションソフトの操作、ホームページ作成、文書処理、簿記などの事務処理全般についての知識、技能を養成します。社会人として必要な知識、態度、人間関係などのコミュニケーション技術の習得もあわせて行います。

【カリキュラム】

< 学科 >

簿記、社会、体育、安全衛生、人権研修

< 実技 >

ワープロソフト (Word)、表計算ソフト (Excel)
プレゼンテーション (PowerPoint)

ホームページ作成 (HTML 言語、HP 作成ソフト) パソコン入門、応用訓練

【取得可能な主な資格】

簿記検定 2～3 級 (日本商工会議所主催)

PC 検定 (文書作成) 1～3 級 (日本商工会議所主催)

PC 検定 (プレゼンテーション) 2～3 級 (日本商工会議所主催)

表計算処理技能認定試験 1～3 級 (サーティファイ主催)

【主な就職先】

職種：一般事務、営業事務、書類管理

業種：家具・建具小売業、アパレル関連
保険サービス業、通信事業、食品製造加工業
建設業、独立行政法人、自動車販売、社会福祉法人、特例子会社

【時間割】

時限	月	火	水	木	金
1	ホーム	表計算ソフト	合同体育	簿記	社会
2	ホームページ	表計算ソフト	社会	簿記	パソコン
3	ページ	表計算ソフト			入門
休憩					
4	ワープロ	簿記	プレゼン	表計算ソフト	ワープロ
5			ション	ソフト	
6	ワープロ	簿記	応用訓練	表計算ソフト	ワープロ
7				ソフト	

【年間行事】

入校式 (4月、10月)

就職相談

避難訓練・宿泊訓練

運動会・人権研修

ゲートボール交流会

修了式 (3月、9月)

【費用】

入校時：20,000 円程度…作業服、体操服等

その他：30,000 円程度 (年間) …教科書代等

※行事費 (宿泊訓練等)、訓練生総合保険等は別途必要になります。



Excel の実習



プレゼンテーションの訓練

【訓練内容】

社会：社会生活指導、人権研修他、接遇など
体育：ゲートボール、ボッチャ、卓球等
簿記：会計学、経営分析、日商簿記2～3級対策（商業簿記、工業簿記）
パソコン入門：パソコン基礎、Windowsの操作法、ITの基礎
ワープロソフト：文書整理や文書校正について、日商PC検定1～3級対策（Word）
プレゼンテーションソフト：プレゼンテーションについて、日商PC検定2～3級（PowerPoint）
表計算ソフト：Excel基礎実習、サテファイ Excel技能検定1～3級（Excel）
ホームページ：ホームページの基礎、HTML言語の学習、ホームページビルダーの操作法、ホームページの作成
応用訓練：アプリケーションソフトの操作、応用課題の作成



合同面接会

【取り組み】

OA実務科の訓練生は障がいの状況も多種多様で、まず、訓練生個々の障がい受容から取り組みはじめ、キーボードが操作し易いように机の高さを調整したり、利き手でマウスの操作がしやすいよう配置を変える等、治具の工夫をはじめ障がいの特性に考慮した訓練環境の整備にも努めている。

入校時は意欲的に取り組む姿勢であるが、障がいが起因となり欠席がちとなり、訓練の継続が難しくなるということもある。欠席せず訓練を受けるためには、しっかりとした体調管理が大切である。しかし、障がいの特性により、訓練継続が困難なケースも出てくる。前向きな姿勢で訓練が継続できるようにするために、職員をはじめ、訓練生間の連携や励ましが不可欠となっている。春入校・秋入校の各クラス5名の少人数クラスで、個人面談

の機会を多く取り入れ、きめ細やかなクラス運営に努めている。先輩、後輩も含めた訓練生間のつながり、強い結びつきが良き校風となっている。訓練を進めていく中で能力差が明確になってくるが、少人数クラスの利点を活かし、技能・知識の修得レベルに合わせて個別の課題設定を行いアプローチしている。高いパソコンスキルを習得した訓練生には、企業のニーズに合わせてより高いレベルの課題を提供している。

訓練校で過ごす時間は、基本的には全てが実社会に対応する訓練と位置づけ、挨拶やビジネスマナー、接遇等についても指導を行なう。また、コミュニケーション能力を向上させるために、実務作業科の知的障がい者や職員との関わりから、職場での人間関係を学ぶことも重要であると考えている。また、プレゼンテーションの活用や人前でスピーチする機会を多く取り入れていることも特色である。

パソコンや簿記の検定合格を目指すことを基本として日々の訓練科目を履修し、様々なスキルや知識を積み重ねていき、立派な職業人・社会人を育成することを目的として取り組んでいる。

【まとめ】

近年の応募者、訓練生の特徴として次のようなものがあげられる。

- ①中途障がい者（けが、病気等）の増加
- ②男性で中高年齢層、事務職の経験が少なく事務職への職種転換を希望する者
- ③障がいの重度化と多様化（高次脳機能障がい、精神福祉手帳の所持者、聴覚障がい者、臓器移植者）

PR活動・アフターケアについて

応募者数の変動が大きく減少化の傾向があり、PR活動として独自にハローワーク、近隣の関係機関、病院等への募集要綱、ポスター、チラシ等を配布、説明に訪問している。

アフターケアについては就職後の事業所に対し訪問や相談を行い、職場への定着を支援している。

【実践報告】

就職に必要な技能と体力を身につけよう 実務作業科

摂津障害者職業能力開発センター

体育、各種軽作業、木工などの実施訓練により、生活態度・集中力・持続性などの向上を図り、多種多様な業種や仕事内容に対応できる体力、基礎知識、技能の開発養成を行います。

【カリキュラム】

< 学科 >

国語、算数、社会、人権研修

体育（縄跳び・ランニング・筋力トレーニング）

< 実技 >

軽作業（釘刺し・ボルト締め・袋詰め・ラップかけ・ピッキングなど）

環境整備（園芸・除草作業・洗車・清掃・行事でのテント設営など）

木工作业（手工具の使い方・作品づくり）

電動工具、電動機械

< その他 >

校外実習、保護者懇談、就職合同面接会

【主な就職先】

清掃業務、福祉介護用品清掃、接客業、運輸運送業

大型スーパー品出し業務、電気部品製造業、物流、介護

自動車整備、食品スーパー、卸市場、飲食業、食品加工、

事務機器製造、特例子会社

【年間行事】

入校式（4月）

【時間割】

時限	月	火	水	木	金
1	体育	体育	合同 体育	体育	社会
2	学 科	壁 新	体 育	学 科	体 育
3	(算数)	聞		(国語)	
休憩					
4	軽 作	木 工	環 境	木 工	木 工
5	業		整 備		
6	軽 作	木 工	軽 作	木 工	大 掃
7	業		業		除

就職相談・保護者懇談

避難訓練・宿泊訓練

運動会・人権研修

ゲートボール交流会

修了式（3月）

【費用】

入校時：26,000円程度…作業服、体操服、教材費等

※行事費（宿泊訓練等）、訓練生総合保険等は別途必要になります。

【訓練内容】

体 育：毎日、体育の授業を設定し、現業系の作業に耐えうる体力を養う。厳しい訓練を通じて、精神力の向上も図る。縄跳び・ストレッチ・筋力トレーニングを行い、基礎体力の向上を目指し、ランニングや球技等も実施する。
軽作業：釘刺し（作業台の穴に釘を刺す。手先の細かな作業への適応力を養う。タイムを計り記録更新に取り組む。）

ボルト締め（ボルト・ワッシャー・ネジナットをセットして締める。締める・外す作業）

ネット詰め（野菜・果物の模造品をピッキングして包装し、段ボール梱包・出荷までの作業）



体育

包装・梱包（事務系の封入作業や梱包から、現業系のラッピングや流れ作業による箱詰めを行う）

学 習：算数・国語・社会の学習でドリル学習以外に、金銭管理・交通機関の利用・時間計算・セクハラ・犯罪

携帯・異性問題・安全衛生等を学ぶ。

環境整備：清掃・除草・園芸を実践的に訓練する。作業指示・方法・手順等の基礎を身に付ける。

洗車作業の仕方・手順～道具の使い方を身に付ける

木工実習：墨付けの基本から鋸や玄能を使っての作業を実施。基本的な道具使用ができた段階で、作品作りにかかり、糸のこ盤・ボール盤等工作機械の操作・手順も学ぶ。



軽作業

【取り組み】

近年の傾向として、支援学校卒業生以外にも、一般高校や各専修学校からの入校者が増加している。コミュニケーションが上手くとれない人や自閉的傾向がある人、生活環境が不安定な人が増えているため、出身校からの引き継ぎや各支援機関と情報を共有することで、個々に合わせた取り組みを行っている。

入校時は、漠然とした就労への意識しか持っておらず、自分がどのような仕事に向いており、何をしたいのかが分からない人がほとんどである。漠然とした目標を明確なものにするために、実務作業科は10人制という少人数クラスのメリットを最大限に生かし、訓練生の特性や長所・短所、適正をしっかりと見

極めた上で、個々に対するきめ細やかな対応を行いながら訓練を実施している。本人と保護者、各関係機関と定期的に面談・会議を重ね、基礎訓練を継続することによって、自己能力の開発・精神面での成長が見込まれる。

具体的な訓練としては、訓練校で過ごす時間の全てを訓練と捉え、入室の仕方、あいさつの練習、履歴書の書き方や職業人としての社会におけるマナーや態度の習得に努める。また、現業系の仕事にも十分対応できる体力作りとして、毎日、体育訓練を行っている。軽作業の訓練では、多種多様な仕事に幅広く対応できるよう、効率よく効果的に取り組むことの意識を養いながら、実技訓練を重ねている。特に、清掃業務の就職先が多いことから、清掃作業の訓練に力を注ぎ、指導員が企業から実践の技術を学んで訓練生に指導している。一年間の訓練科目を固定して継続することによって、繰り返しの中で集中力・持続力を伸ばし、訓練生間の競争意識を高めながら、お互いを思いやり助け合うなど精神面での成長が見られる。また、OA実務科の身体障がい者との関わりをとおして、丁寧な言葉遣いやコミュニケーション能力の向上に繋がっている。コミュニケーションが苦手な人もしっかりと相手に伝えることができるように、全ての訓練場面において「報告・連絡・相談」を徹底するようにしている。基礎訓練を早期に徹底して行い、5月、6月には個々に合わせた企業に実践訓練とし実習に行き、そこで仕事に必要な知識・技術や就労についての考えや意欲を高め、再度訓練校に戻り、実社会での課題を修正し強化していくことの繰り返しを行う。

日々、どのような人材が求められているのか、どういう仕事があるのか、社会状況に目を向けながら、地域の合同面接会に参加し、公共職業安定所や就業・生活支援センターと連携を図り就職活動を進めている。

一年間の訓練の中で、課題を修正・克服できる力を身につけ、自分で考えて行動し、何

事にも一歩前に踏み出せるよう指導している。訓練や実習の経験を積み重ねることで精神面・体力面ともに成長を促していく。

アフターフォローについては、就労後、生活面での問題から離職するケースが増加してきており、安定して継続できるよう地域の就業・生活支援センターや生活支援を行う関係機関、行政と連携しながら取り組んでいる。



環境整備

【まとめ】

近年の応募者、訓練生の特徴として次のようなものがあげられる。

- ①新規学卒（支援学校、専修学校、府立高校）の増加、離職者、求職者の減少の傾向がみられる。
- ②知的障がい者のうち軽度の者、また、発達障がいの傾向のある者の増加がみられ学力のレベルが高い。
- ③生活支援（家庭環境、金銭問題）が必要な応募者、訓練生の増加がみられる。
- ④居住地が遠方で通校に時間がかかるが、訓練科目・訓練内容で希望する者の増加がみられる。

就職先の事業所について

ハローワークとの就職相談を実施し、ハローワーク等の求人情報、修了生で定着している事業所からの紹介、独自の職場開拓により、校外実習を実施し、就業経験、拡大を図り、就職へとつながるケースが増加している。

就職先の事業所としては特例子会社へ就職するケースも多い。



身体障害者ソフトウェア開発訓練センターは、熊本県立熊本高等技術訓練校の委託により熊本ソフトウェア株式会社が、平成7年4月に施設をバリアフリー化し開設した身体障がい者の情報処理技術者を育成する職業訓練センターです。

当センターでは、身体に障がいをお持ちの方の「高度な専門技術を習得し自分に適した職場に就職したい」という希望を実現するために、実務に即した知識・技術を習得するカリキュラム、ネットワークやセキュリティなども含めたコンピュータの環境構築など、即戦力となるような訓練を実施しています。

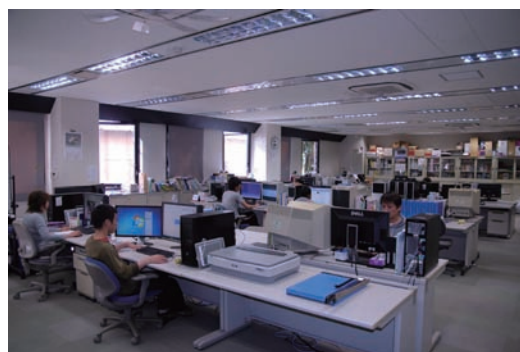
能力開発訓練（特別委託訓練）

● システム設計科（定員5名 期間：2年間）

コンピュータ上で動作する様々なソフトウェアを作成する開発者となるための、知識や技術を学びます。

● データベース設計科（定員5名 期間：2年間）

コンピュータのソフトウェアを利用して、コンピュータ上で実用される図面設計やイメージ加工を行うための知識や技術を学びます。



能力開発訓練以外の事業

● 募集および見学について

毎年、翌年度の10名の訓練生を11月から翌年の1月にかけて募集しています（試験は2月）。入所希望の方は、最寄りの職業安定所にて求職手続きを行い、募集規定の説明を受けてください。また、施設見学も随時受け付けておりますので、希望の方はセンターまでご連絡ください。

交通のご案内

〒861-2202

熊本県上益城郡益城町田原2081-28

TEL (096) 289-2100

FAX (096) 287-2019

・益城熊本空港 I.C から 8km（車で約 15 分）

・熊本空港から 3km（車で約 5 分）

こちらでも確認できます

URL:<http://www.kmt-ics.co.jp/section/training/kun-01.htm>



【実践報告】

～ICTの専門職を目指す、専門性の高い人材育成～

熊本ソフトウェア株式会社内 身体障害者ソフトウェア開発訓練センター

概要

身体障害者ソフトウェア開発訓練センターは、熊本空港から車で約5分、テクノリサーチパーク内にある第三セクター・熊本ソフトウェア株式会社が職業訓練施設として、平成7年4月から熊本県立熊本高等技術訓練校の委託により開設・運営しています。

母体である熊本ソフトウェア株式会社では、ICT（Information and Communication Technology）人材の育成やキャリア開発などの研修講座企画・実施事業、顧客の要望に応じたソフトウェアの開発斡旋事業および身体障害者ソフトウェア開発訓練センターの運営を業務とする能力開発事業を主におこなっています。尚、訓練センターの運用や訓練生の指導は能力開発事業の職員が専任で担当しています。

この訓練センターでは、身体に障がいを持った方が、情報処理技術者として就職することを目的とした2年間の職業訓練を実施しています。設置科目としては、システム設計科とデータベース設計科の2つの科があり、それぞれに基本訓練と専門訓練をおこなっています。専門訓練では、高度で専門的な技能習得を標榜し、プログラミングやシステム設計・構築技術、設計製図をコンピュータ上でおこなう2次元・3次元CAD、ホームページ制作やサイト構築、DTPやコンテンツ制作関連等の専門的な訓練を個別に実施しています。

入所者状況および訓練内容とその特徴

入所対象者は、身体に障がいがある方で、高等学校卒業以上もしくはそれと同等以上の能力を持った方です。入所生は、18歳から50代前半までと幅広く受入れており、近年は30代、40代の方も増えてきています。訓練センターまでは、自らの運転による自動車通所が最も多いですが、家族の送迎やバスで通所されている方もいます。

訓練期間は2年間で、定員は1学年10名です。よって、1年間では1、2年生あわせて20名を訓練スタッフ7名（5人の指導員、2人は庶務および生活指導員）で指導することになります。

1年次は第2種情報処理系としての入所になりますが、3ヶ月ほどをめぐりにシステム設計科もしくはデータベース設計科に科分けをおこないます。

基本訓練にあたる入所後6ヶ月間は、ICTの基礎（ワープロ、表計算などの実習を含むコンピュータ関連の基本知識）訓練を実施します。

その後、就職希望先を考慮したWebデザイン系、CADモデリング系およびプログラミング系の専門訓練に移行します。

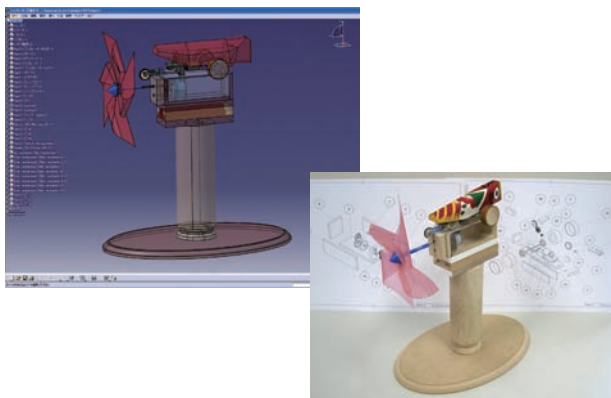
さて、この3つの訓練ですが、Webデザイン系訓練では、コンテンツ制作に必要な基礎技術をIllustratorやPhotoshop等のソフトウェアを活用して習得します。その後、指導員が提示する様々なコンセプトのホームページ制作や訓練センターホームページサイトの保守をおこなったり、訓練センターで配布す



るチラシ・パンフレットの制作に取り組むなど実践的な訓練を実施します。



CADモデリング系訓練では、2次元設計ソフトウェアのAutoCAD、3次元設計ソフトウェアのCATIAを利用して機械図面などを制作し、モデリングやシュミレーション技法の習得をおこないます。CAD業務は多方面の業種で存在しますが、当訓練センターでは機械部品や組立てのための製図を中心に学び、製造業関連での就業をターゲットにしています。また、3次元設計では、立体的な構図を把握する「空間把握能力」が必要なため、現物のスケッチや手作業による模型製作などを利用した訓練を取り入れています。

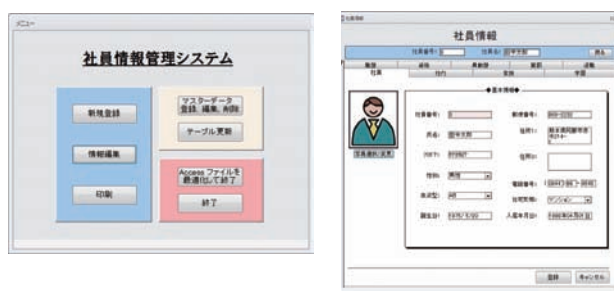


プログラミング系訓練では、データベースの構築やインターフェース画面の設計を含めたプログラミングなど、基本的なシステム開発技術の習得や、事務・営業系の業務を効率化するためのソフトウェア活用能力等の習得をおこなっています。また、ここ数年はWeb環境で稼働するシステム構築技術習得にも力を入れています。

2年次になると、身に付けた知識・技術をより実践的に活用できるように専門性の高い高度な課題制作を中心とした実習訓練をおこないます。

さらに、就職活動では自身が持ち合わせている技能を明確にするための資格取得が非常に重要なため、訓練生は2年間の間に国家試験の情報処理技術者試験（ITパスポート）を取得するようにしています。これ以外にも、就職希望先にあわせて、マイクロソフト社やアドビシステムズ社などの認定試験や、CAD利用技術者試験など企業から評価が高い資格習得に取り組んでいます。

その他、企業から職業人としての社会性やコミュニケーション能力も必要だと助言いただくことも多いため、実習訓練の取り組み方として、指導員と訓練生の関係を企業組織の上司・リーダーと部下・作業者の関係と位置付け、課題制作の過程を業務遂行の流れになぞらえて実施しています。そのため、制作スケジュールの計画、ミーティング・個人面談による目的設定の確認、作業の進捗状況判断および報告を訓練生自身に取り組ませるようにしています。更に、指導員から報告などを促すのではなく、本人が必要な時に自らコミュニケーション



ンをとるよう指導しています。このように業務として訓練を意識付けさせることで、企業の現場でも即戦力として対応できる人材育成を目指しています。

また、この訓練効果を高めるために、2年次には派遣実習もおこなうようにしています。特に就労経験がない訓練生には、実際の現場を経験することで自分に不足しているものを再認識することで、就職することへの目的

意識を高める効果も出ています。

就職状況と企業につながる仕組みづくり

これまでの就職実績は、早期採用による就職退所者も含めて修了生100パーセントを続けています。実際の就職活動では、ハローワークで紹介される求人を始め、民間のインターネット職業紹介所など障がい者枠の求人情報を中心に就職先を探しますが、「縁」を作ることにはかなり難しいです。ですから、障がい者枠の求人だけではなく、一般求人の企業に障がいをもっていても応募可能かどうかをその都度問合せし、承諾を得て応募するケースが非常に多くなっています。それでも、就職先が決まらず、修了月まで就職活動をおこない、何とか採用にこぎつけているのが現状です。

この状況を少しでも変えたいという思いから、平成19年に訓練センターでワークサポートフォーラムを立ち上げました。このフォーラムは「障がい」自体の理解を深めていただくことや就労またはそれに関係する制度など、障がいをもった方の雇用に必要な様々な情報をインターネット上で発信することを目的としています。

これまでの修了生就職先企業や今後障がいをもった方の就労を検討している企業に対して、ジャンルを問わない情報を提供することにより、障がいをもった方の就労が企業のメリットとして享受いただけるような情報発信に努めています。まだまだ結果につながるには時間がかかりますが、このような取組みにより少しでも障がいをもった方の雇用拡大につなげていくように努めています。

直面する課題

まず、職業訓練施設が抱える大きな課題としては、国からの助成金以外の運営資金をどのような形で安定的に賄えるかということがあります。当訓練センターでは、国以外に県から訓練委託費として助成していただい

ます。しかし、数年前より一定額までではありませんが、徐々に減額が始まりました。同じように今後いつ国の助成金も減額になっていくのかとても不安になります。当訓練センターは民間企業での運営なので、少しの助成金減額であってもかなり厳しい運営を強いられることになるからです。

入所希望者においては、10年前は募集10名に対して2倍前後あった応募が、ここ3～4年は15名前後とかなり減少傾向にあります。応募者の確保については、特別支援学校の生徒を体験実習で受入れたり、社会福祉協議会、病院などの医療機関、障害者就労・生活支援センターなど関係機関へ出向いて訓練センターの訓練内容や募集を周知してもらうための広報活動、また、市町村の広報紙にも募集要項の掲載を依頼しています。しかし、なかなか大きな効果にはつながりません。

入所生の年齢も40代以降の方が入所されることが増えてきています。この年齢層の就労は、企業ではリーダーや役職相応の能力を求められることがあり、訓練センターでの習得技能だけでは、企業の要求に答えられないというケースもあります。

技能訓練だけでなく、生活・精神面でのケアが必要となるケースも増えていきます。障がいのために就労経験がない方や新規学校卒業の方は、社会経験不足からか、社会的なルールの認識、協調することの必要性の理解が不十分なことが多く、それを補う指導が別に必要となっています。高次脳機能障がいや発達障がいを感じられる方や精神的な弱さのある方への就労後の適応力を訓練期間中にどう高めていくかも今後の課題となっています。現在は、どうしても訓練センターで解決策が講じられない専門的な対応が求められる場合は、外部の支援ワーカーやカウンセラーの方に協力を依頼しています。

最後に

おそらく、どんなに時代が変化しようとも、

障がいをもった方の就職を成し遂げるためには、常に状況に合わせてカリキュラムを見直しながら、訓練指導には障がいの状態によらない一定のレベルの技能やコミュニケーション力などの習得を高める工夫をおこない、企業の要望に応じることができる人材育成の仕組みづくりを今後も続けることが必要になるでしょう。

職業訓練施設としては、専門性の高い人材育成を掲げ、就職を意識した訓練を実現しなければ存在意義を問われかねません。それゆえに、障がいの異なる入所生を受け入れる毎に、障がいの状況に応じてどのように訓練指導を実施すべきかと毎年指導の在り方を勘考

しています。

しかし、結局企業で必要とされる職業人を育てるためには、障がいの状況にとらわれず、正攻法にはこだわらず、とにかく時間を惜しまず、また結果を恐れずに、訓練生を思いやりながら訓練生自身が最大限技能習得できる訓練を実施することが大切であるという想いにいつも立ち返ります。

今後どれだけ充実した環境で職業訓練が実施できるかはわかりませんが、この業務に携わることが自分の使命と考えて、ここ身体障害者ソフトウェア開発訓練センターを必要とする方がいる限り訓練センターを継続していきたいと思います。

職業訓練法人 長崎能力開発センター



当センターは高齢・障害・求職者雇用支援機構の助成を受けて運営する職業能力開発訓練施設です。知的障がい者の雇用・訓練に十分なノウハウを持つ民間企業等と地方公共団体が一体となり第三セクター方式により設置運営しています。

職業能力を開発するための適切な訓練を実施し、地域社会での定着支援体制と連携することにより「働きながら自立した生活をしたい」という本人の思いを実現させたいと願っています。

職業能力開発訓練（1年次：認定職業訓練、2年次：公共職業訓練（特別委託訓練））

職業能力開発訓練では、能力開発促進法に基づき、2年間の職業訓練を行います。「麺製造科」と「園芸科」での訓練では、専門科目の技術を身につけるのみならず訓練を通して「職業基礎習慣」「職業意識」「職業技能」などの全般的な職業能力を開発することを目的として訓練を行います。

2年生になると、進路指導がスタートします。本人が主体的・自主的に進路を進め、現実を理解・納得した上で自己選択・自己決定して進路を導き出すように進めていきます。

● 麺製造科（1年次：10名、2年次：10名）

1日に400kgの小麦粉を使い、より企業に近い環境の中で手延べそうめんを製造しています。そうめん作りには、多様な工程があり、訓練生一人ひとりの能力に合わせて訓練を行うことができます。自分の担当作業が明確であり、また、そうめんは生き物と同じで作業の流れや熟成に合わせて柔軟に対応しないと良い製品はできません。その様な点でも、丁寧さ・機敏性・集中力・協調性などの訓練効果が期待できます。



● 園芸科（1年次：10名、2年次：10名）

主に菌床しいたけの栽培を通し、職業訓練を行っています。菌床の数は約30,000個で1日の収穫量は平均150kgとなります。しいたけ栽培にも、多様な工程がありますが、中心となるのがしいたけの収穫作業です。毎日の訓練の積み重ねにより、判断力・手先の巧緻性が向上します。しいたけは生き物ですので工程の途中を少しでも省くと成長に悪影響を与えることがあります。そのため、責任感・集中力・持続性なども訓練効果として期待できます。



進路指導



当センターの進路指導は、訓練生本人が主体的・自主的に進路を進めていきます。

ハローワークやインターネットを活用し、自分の力で求人を探し、面接や職場実習の依頼など行っていきます。就労することの困難さを実際に体験することで、就職した会社を大切にしたい気持ちや感謝の気持ちを育てていきます。

生活能力開発訓練（関連法人：（社福）南高愛隣会（コロニー雲仙）での実施）

当センターでは、職業訓練と生活訓練を一体的に行っています。

職業能力上の問題で離職する人よりも、それ以外の生活能力や、人間関係などで離職する人が多く、職場定着できるかどうかは、安定した生活能力を伴っているかという点に大きく左右されます。

人生の一時期、親元を離れて生活する経験の中で、独立心・自立心を育て、集団生活をすることによって思いやりや感謝の心や協調性を身につけることは、とても大切なことだと考えています。

また、規則正しい生活習慣を身につけ、身の回りのことを自らの力でできるようになること、健康管理や金銭管理が自分でできることが、職場定着につながっていきます。

生活訓練は、障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス（宿泊型自立訓練）で実施しており、関連法人（コロニー雲仙）と連携しながら行っています。

1年生では、10人単位の訓練棟で洗濯や食事作りなど基本的な生活習慣を主に身につけていきます。

2年生になると、5人程度のグループ生活をし、地域資源を活用しながら休日・余暇の過ごし方やお金の管理の仕方、仲間との協調性など社会適応能力・自主性の向上訓練を行います。



認定職業訓練（定員：麺製造科6名、園芸科6名 期間：2日間（16時間））

就職をされている方または求職中の方で、就労意欲の向上や、技能を再習得することなどを目的として、2日間の訓練を実施します。

当センターの訓練科目（麺製造科や園芸科）での訓練や、ビデオやテキストでの職業学習を実施します。

交通のご案内

〒859-1211

長崎県雲仙市瑞穂町西郷戊1492番地1

TEL 0957(77)3211

FAX 0957(77)2071

E-mail: noukai@nagasaki-noukai.ac.jp

URL: <http://www.nagasaki-noukai.ac.jp>



車

国道251号線を島原方面に行き、パピオ瑞穂、又は瑞穂総合支所入口を右折。



バス

JR諫早駅から島原方面に乗車。
西郷駅前バス停で下車。



鉄道

JR諫早駅から島原鉄道に乗車。
西郷駅で下車。



長崎能力開発センターの実態調査の報告（平成22年度）

長崎能力開発センター

【調査の目的】

当センターの第1期～第22期までの修了生436名の職場定着や離職等の実態を調査するとともに、今年度は修了生が就労している企業を対象にアンケート調査を実施し、問題点・課題点を探り、センター内における能力開発訓練に反映させると共に広く障がい者の雇用促進・職場定着に役立てる。

【調査方法】

修了生436名の実態調査は、修了生本人、家族等、宿泊型自立訓練・グループホーム等へ調査用紙を配布・回収し現状を把握する。アンケート調査は修了生が就労している企業を対象として実施し回収する。

【調査対象者】

- ①実態調査の対象者数
 - ・長崎能力開発センター
- 第1期生～第22期生までの修了生 436名
- ②アンケート調査の実施個所
 - ・修了生雇用事業所 87社

【実態調査の結果要約】

（1）修了生の概要

- ①入校生数447名、修了生数436名、途中退校11名。
- ②年齢層（修了時） 平均年齢20.8歳
- ③性別 男性が約7割 女性が約3割
- ④障害程度 療育手帳B2（軽度）約7割、B1（中軽度）約3割

（2）修了時の状況

- ①就職率…97.9%（427名／436名）
- ②定着率…74.5%（325名／436名）
※22年間の定着率

・一度も離職をしていない人…44.3%
（193名／436名）

・過去10年間の定着率…79.4%（158名／199名）

③生活の場（修了時の状況）

- ・自宅 39.7%
- ・グループホーム 11.7%
- ・宿泊型自立訓練（通勤寮） 44.7%

【アンケート調査の結果要約：87社回答】

（1）最初に障がい者を雇用したきっかけ、動機はどのようなことからですか？

- ①障がい者問題に対する考え方から 18.7%
- ②生産者的能力、実働としての貢献度を期待して 15.5%
- ③企業として障害者雇用率を上げるため 13.9%
- ④職業安定所など公的機関に強く勧められたから 11.2%
- ⑤障がい者を雇用することにより、職場内に人の和の環境作りなど、人との繋がりを期待して 9.6%

【考察】

近年意識が高まっている企業のCSRやコンプライアンス等、企業の役割の1つとして障がい者を幅広く雇用していく動きが高まっている。また労働力としての貢献度を認め積極的に雇用を勧めている企業が多いということがわかる。

(2) 採用するにあたって重視することは？

本人の能力	20.7%
やる気・向上心	16.2%
人柄・性格 (明るさ、まじめさ、素直さ)	14.9%

就労定着に必要なものは何ですか？

コミュニケーション能力	13.1%
やる気・向上心	10.3%
人柄・性格 (明るさ、まじめさ、素直さ)	9.7%

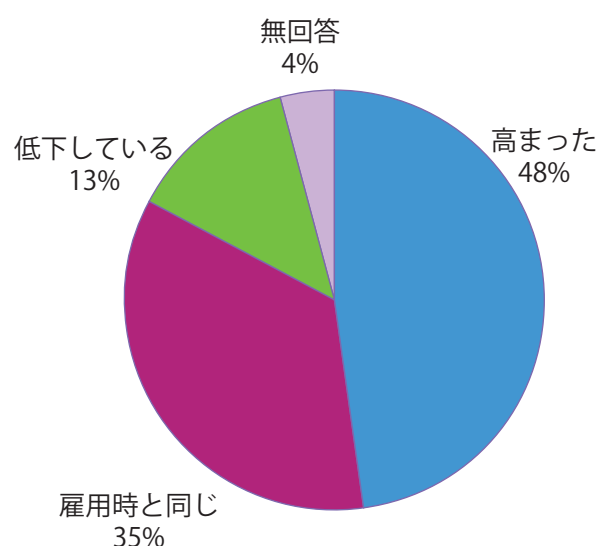
【考察】

障害者を雇用する際にあたっては、「本人の能力」、「やる気・向上心」、「人格・性格」の順番で重視しているものの、定着に必要なものに関しては1位が「コミュニケーション能力」で2位3位に関して『採用するにあたって重視する』と同じ結果となった。この結果により、「やる気・向上心」、「人格・性格」は継続して重要な要因になっており、必要となってくるが、仕事を定着していくには、能力も必要ではあるものの、周りとの協調していけるコミュニケーション能力が非常に重視されることが分かる。

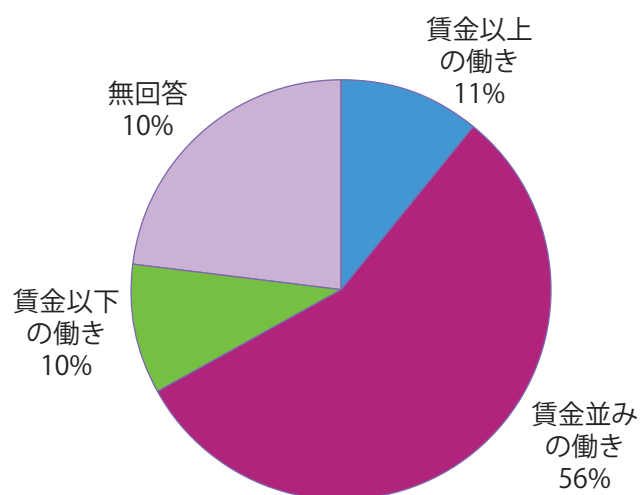
(3) 初回の離職理由はなんですか？

①事業所の経営不振・閉鎖	21.0%
②職場での対人関係（協調性、コミュニケーション能力）	18.7%
③健康管理不足（健康状態の悪化、てんかん、精神面、けが等）	10.0%
④反社会的な問題行動（盗み、暴力、性問題）	7.4%
⑤職業基礎習慣の問題（無断欠勤、遅刻、居眠り）	6.1%

(4) 雇用時に比べて能力は高まったか？



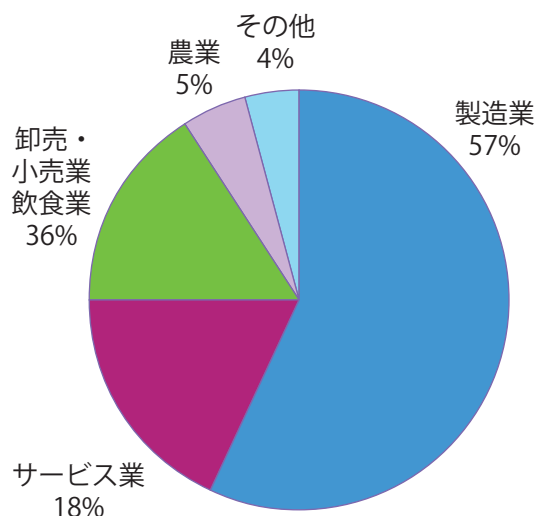
(5) 賃金に見合った仕事が出来ましたか？



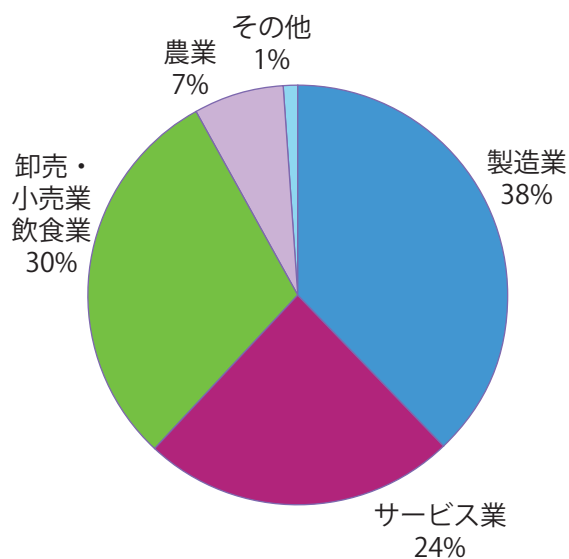
【考察】

雇用時に比べて能力は高まったかについてはおおむね半数の48%が高まったと答えてたのに対して、低下したと答えが13%であった。低下による理由は「年齢からくる能力の低下」が多くみられ、その次に「慣れによる意欲の低下」があげられた。年齢からくる能力の低下は致し方ないところではあるが、それ以外の原因に関しては定着支援の在り方を検討していかなければならないと思われる。

(6) 就職先（産業別）
 <これまでの22年間>



<最近5年間>



【考察】

これまで製造業が約6割を占めていたものの、近年になり製造業が約4割と減り、その分サービス業、小売業が増えている。これは障がい者を雇用する企業の種類が幅広くなったことや企業の意識が変わったこともあげられるが、障がい者自身もいわゆる3K（汚れる、きつい、危険）といった仕事やバックヤード等の外から見えない仕事ではなく、店舗内で仕事をする小売業や老人ホーム等の介護や清

掃といった仕事を希望し就職している状況である。

【まとめ】

長崎能力開発センターの実態調査は3年目からスタートしており今回の報告書は21回目の報告となります。センターを修了した訓練生が、現在どういう状況下であり、どういうことに困っているのか、何か問題等はないかなどをしっかりと把握することにより、修了生のアフターフォローに役立てると共に現在行っている訓練へ反映させています。特に離職の実態、定着支援の状況については詳しい調査を続けています。

これからも実態調査を行っていくことにより、修了生の現状と声に耳を傾けて行きたいと思います。また企業等へのアンケートを通して企業の実態や思いを知ることにより、より長く安定的に働き続けることができるよう訓練に反映していきたいと思っています。

第3章 アンケート調査

能力開発施設の近況について（平成21年3月実施）

○アンケートについて

能力開発施設の現在の取り組みや各施設が抱えている課題について情報交換を行うために、「経営および運営」、「職業訓練（能力開発）」、「支援」、「課題や将来展望」に関するアンケート調査を行った。

能力開発施設20施設中12施設より回答を得た。アンケートの質問内容は巻末の資料に掲載（P92）。

○アンケート調査における課題

○経営及び運営に関する事項

各施設ともに能力開発助成金以外の資金確保が、安定的な事業運営をおこなううえでの第一の経営課題となっている。各施設によって、それを賄う財源の種類は異なるが、訓練事業費収入を充当している施設においては、不況下にあっても収益を安定させることとその事業における訓練効果性の両立を図ることが必須事項となり、公的財源に頼る施設にとっては、都道府県等の財政難による補助金の削減が予想され、現状の体質が改善されなければ、非常に危うい状況である。また、基本財産の運用益に頼る施設においては、低金利のために財政基盤そのものが厳しい状況にある。

次に、入校希望者が減少している施設や特定障害のみを対象とすることから入校生の確保が困難となっている施設があり、訓練定員の見直しや事業の縮小を検討している施設がある。また、短期の委託訓練を実施しているものの需要が少なく、事業収入の確保という点で、事業展開の見直しを迫られている施設もある。

このように能力開発施設においては、安定的な事業運営を実施するためには、訓練事業の実績向上を追い求めることと自助努力による収益の確保が各施設において求められており、この二面性のバランスをとりながら事業運営に当たらなければならない。

○職業訓練（能力開発）や支援に関する事項

産業構造の変化や合理化等の社会情勢の変化により、現状の訓練職種が、時代に即していない所もあり、年々就職率が低下している施設がある。一方で、製造業就労を目指した訓練からサービス業への就労を目指した訓練形態へ変化させ、新たな訓練環境を設置したことにより、効果を上げている所もある。また、他の就労支援機関等の就職率の向上等、能力開発施設として、役割や訓練プログラムなどの見直しを迫られているのが現状である。

入校生に関しては、障害の重複化、多様化が顕著になってきており、個別対応（精神面や生活指導面）や触法などの問題を持つ訓練生への指導プログラムの確立が必要な訓練生が増えてきている。そのためスタッフの体制強化や他機関との連携が必要である。また、本来、能力開発施設

は障害の重い方を訓練対象者とすべきだが、就職率の低下などのリスクを伴うために、対象者の受け入れを踏み切ることが出来ないといった悩みを抱えているというジレンマもある。

就職後のフォローアップについては、年々増加する一方の修了生数に対応するスタッフが配備されていなため、現場スタッフに負荷がかかっており、他機関とも連携しながら、フォローアップ体制を整備することが課題となっている。ある施設では、過去の修了生への追跡調査を継続的に実施し、実態把握を行なうとともに、地域ぐるみでサポート体制が構築され、整備されている施設があり、他施設が見習うべき点が非常に多いと考える。

○課題や将来展望に関する事項

施設の設立当初に比べ障がい者に対する支援は劇的に変化し、支援機関も多く出来また多様化してきた。短期間での就労支援も民間等で活発に実施され、また特別支援学校やサポート校での就職に向けた指導もかなり進んでいる。そうしたなか、他機関との棲み分けが必要であり、また連携も不可欠である。地域の他の支援機関とのネットワークづくりと共に、これまでの事業成果として、職業指導の先進性と確実性をアピールする中で、「能力開発施設」の強みの確立も必要である。これらは、都道府県単位でのシステム構築ではなく、全国規模で認識されシステム化されていくことが理想である。

また、定期的に「能力開発施設の連絡会」を開催することで、互いの状況把握や様々な側面から情報交換を行なう必要がある。共通の課題を抱えているようであれば共に研究を進め、例えば、現場レベルでの共同研究を毎年続けて結果を残していくようなことも重要だと考える。さらには、「連絡会」を強化することで、共通の課題に対して、厚生労働省や高齢・障害者雇用支援機構、地方自治体等へ提言等をおこなうことも今後の検討課題である。

能力開発施設のアンケート調査について (平成 23 年 10 月実施)

○アンケートについて

全国の能力開発施設 20 か所にアンケートを送付し、14 か所より回答を得た。

アンケートの質問内容は、巻末に掲載 (P92)。質問内容は、前回 (平成 21 年度) に実施した「能力開発施設の近況調査」より、各施設が抱えている課題点を抽出し、質問事項に反映させた。回答は、自由記述を主体とした。

○アンケートの回答より () 内の数字は回答施設数

1. 能力開発施設の運営に関して

1-1. 能開助成金以外の収入の種別

能力開発施設は、高齢・障害・求職者雇用支援機構より障害者能力開発助成金 (第 2 種助成金、助成率 3/4 または 4/5) の支給を受けているが、残りの 1/4 (または 1/5) については、各施設により財源が異なる。この財源については、都道府県から助成を受けている施設が 10 施設、市町村からの助成金を受けている施設は 3 施設 (都道府県との併給)、作業収入を財源としている施設は 5 施設であった。その他、基本財産の運用益、寄付金等により不足分を補填している。(重複回答含む)

1-1-2. 収入の安定性、傾向

これらの能開助成金以外の収入のうち、行政からの助成金 (都道府県または市町村) を受けている 10 施設のうち、3 施設において減収傾向にあり、残りの施設は、現状を維持しているという状況にある。ただ、行政からの助成金を維持している施設も、財政状況により、減額等の不安要素を抱えている。

作業収入を財源とする 5 施設のうち、3 施設は、受注の減少や作業単価の低下等、収入は減少傾向にある。寄付金を財源としている施設は、ここ数年減少傾向にあり、基本財産の運用については、償還期の金利によって収入は大きく左右されるので常に将来に不安がある。

また、行政からの助成金だけでは不足分を穴埋めできない施設もあり、法人内の別財源から補填しているという状況にある。

1-1-3. 収入の維持向上の取り組み

現在、行政からの助成金を受けている施設は、その収入を維持・向上させる取り組みとして、

当然のことながら、就業支援の質を高め、就職の実績の向上に努めている。単に就業を達成するだけでなく、就職後もフォローアップし、定着指導に取り組んでいる。

また、入校生の確保という観点から広報を強化する、作業収入を増加させるための営業努力、新メニュー開発、事業開拓や販路拡大等を図っている。

ある施設では、平成18年度から、都道府県からの補助金が全額カットされ、その分を作業収入で賄うという体制に切り替えたが、職業指導と利益追求を同時に行うことで、支援の質が低下し、現在は、助成金の復活の要望を強く出している施設もある。その他にも、行政に財政面での支援を求める要望を申し入れている施設もあり、財源を安定させるために苦慮しているところが多い。

1-2. 入校希望者の減少等の傾向

入校希望者に関しては、半数の施設(7)が減少傾向を示しており、特に身体に障害のある人を対象としている科目の減少が大きく、視覚障害を対象とする施設で応募者数がそれほど変わらない施設(1)があるが、それ以外の5施設は、希望者が減少傾向にある。障害別でみると精神障害を対象とする訓練科目で1施設が減少傾向にある。また、寄宿舍廃止や近隣の公的施設の設置等の要因により、応募者が減少している所もある。(1)

対策としては、広報活動等の営業努力をあげている。指導面においては、入校者の状況に合わせ、生活訓練に工夫をしている所や、きめ細かい指導を実施することで入校者層の変化に対応している。中途退校者の予防策として、体験入校を実施している所もある。また、定員を満たすことができない施設においては、その実態に合わせて定員変更を実施している。

能開助成金は、入校生に対する助成であり、入校生が確保できないと、不足分は減収となる。また、年度の途中で退校者が出た場合、年度途中で就職退校とならざるを得ない場合も、同様である。

これらの仕組みについては、公共の職業訓練において中途就職が認められており、能力開発施設においても同様の扱いとなるように制度改革を望む声大きい。

このように、能開助成金の不足分を自主財源で賄うという点で、能力開発施設の運営面は非常に不安定であり、就業支援業務での実績を維持・向上する以外に、財源確保に関する業務を恒常的に模索し、実施していかなければならない。

1-3. 前回調査からの変化

ある施設においては、法人内で就労移行支援事業を創設することによって、能力開発施設の希望者の受け皿ができ、運営面でもプラスとなっている所もある。

また、「従来随意契約で実施していた「委託訓練」が企画提案型の公募に切り替わり、事業自体の意味合いも変わってしまっている。本体事業の特別委託訓練も公募に移行する可能性もある。」と本体事業の不安定性を危惧している所がある。

2. 職業指導について

2-1. 入校生の障害特性の変化

発達障害が増加をあげている施設が過半数（8）ある。それらに関連し、普通高校やサポート校出身者で、障害認知ができていない人や保護者が増加しており、家庭環境などに課題を抱え、生活面に支援を必要としている人が増加の傾向にある。また、障害の重度化（3）、重複の傾向（5）もあり、高次脳機能障害、精神障害の増加といった点をあげている施設がある。

2-2. 障害特性に配慮したプログラム

多くの施設（11）で障害特性に配慮したプログラムを持っており、障害特性に合わせた指導内容やハード、ソフトの環境を整備して、就業への支援を行っている。また、集団での授業が難しい方に関しては、個別対応で指導を行うなど、その人に応じた柔軟な指導体制を持っている。

発達障害の増加に伴い、対人技能に課題のある人のへの対応プログラムとして「グループワーク」を実施しているところもある。また、精神障害のコースでは、当初よりグループワークを基軸としてロールプレイなど SST での対人技能習得プログラムを技能訓練や作業指導の間に位置付け、相手の立場でものごとを考えていく視点や自分を肯定していく過程を学び、就業に向けての準備性を高める役割を果たしている。（1）

2-2-2. 障害特性に応じた専門家の配置、協力体制

9施設において専門家との関わりを直接持つなどの連携がみられる。その内容としては、「通院同行によるドクターの助言」、「精神科医を招いての勉強会の実施」「心理カウンセラーや発達障害者支援センター等の協力を仰ぎ、指導場面に役立てる」など定期的あるいは必要に応じての協力となっている。

発達障害の傾向のある人に対して、ルールを守ること、相手の立場になって考えて行動ができるようになること、感情をコントロールすること等を目的に「グループワーク」を実施している施設もある。（1）

また、協力機関と緊密に連絡をとり、保護者から専門家に相談してもらうよう依頼している施設もある。（1）

2-3. 定期的な指導内容の見直し

企業や利用者のニーズ調査を実施し、訓練内容を変更している施設（2）や、定期的な見直し、会議などを通じて見直しを検討（4）している。個別指導で随時、本人の状況に応じた指導内容を実施しているところ（4）もある。

2-4. 資格習得の実施

10施設は、資格習得のための講習を実施しており、作業系では、フォークリフト(3)、ヘルパー2級(1)、食品衛生管理責任者(1)の資格取得者を出している。事務系、情報処理系では、情報処理技術者試験(2)、パソコン関連の検定試験、簿記(3)の資格取得を奨励している。

2-5. 生活面での指導

10施設が、生活面での指導を実施している。

就業面と生活面の支援を両輪で実施している所では、グループホームの利用や全寮制で一体的な指導をしており、生活ベースとなるグループホーム内で支援計画に基づき、生活習慣、金銭管理、余暇の利用などを体験の中で学ぶこととしている。(2)

将来の自立生活に備えて、自立生活の体験を行う「ひとりだち訓練」を実施し、様々な社会経験や訓練生本人による企画行事の実施に取り組み、集団への適応力や自主性を身につける取り組みを実施しているところもある。(2)

本人の主体性(自己決定力)を育てる目的での企画体験旅行を実施している所もある。方法としては、訓練生4,5人のグループ単位で旅行先の情報をインターネットや旅行本、観光協会などから得て、現地での行動を計画立案し、その旅行を訓練生自身が主導するもの。訓練生の自主性・主体性を育てるというのを目的としており、予定に従って、訓練生が自主的に現地で行動し自己決定力を実感していくもので、指導員はグループに最低1人は付き添うが、あくまで訓練生の決定を尊重する。困った時、緊急時のためや決定をサポートする役に撤して付添する。(2)

また、自立支援法に移行してから、視覚障害のある人の歩行訓練(機能訓練・自立訓練)に関しては、本人負担が発生するために受講していないケースもあり、能力開発施設内で歩行訓練を実施せざるを得ないケースも出てきている。(1)

その他、講習の中で、金銭管理、消費者問題(2)、コミュニケーション、異性との関わり方、社会適応訓練などを実施(1)しているところもある。

3. 就職について

3-1. 就職先の業種、職種の変化

作業系の訓練を実施しているところでは、非製造業(サービス業、小売業)への就業が拡大している。(5)また、特例子会社での雇用が増加したり(2)、知的障害のある人の雇用で、就職先企業規模が以前より大きくなったという傾向がある。(1)

事務系の訓練を実施しているところは、各施設により状況は異なるが、「ITの専門技術者の要求レベルは即戦力であり、非常に厳しくなっている。そのため、専門技術をプラスアルファすることによって認められる職務(事務サポート、営業サポート)などでの採用が増加している。」(1)といった傾向や、「視覚障害を対象とする訓練では、10年前と比較すると電話交換手等の求人は殆

どなくなり、コンピュータプログラマーも技術分野の変遷で、視覚障害の就職は厳しくなり、代わって事務職や福祉関係の職務などが増加の傾向にある。」(1) といった状況である。

3-2. 過去3年間の就職率について

全施設の過去3年間の就職率の平均値は、79.89%であった。3年間とも100%を達成している施設が1施設。6施設は、3年間とも80%を超えている。職種に関しては、事務情報系の訓練科目を設置しているところは、一般事務、プログラマ、CAD、Web等。作業系の訓練科目を設置しているところは、小売業・飲食店、清掃業、物流部門、リサイクル部門等であった。また、主な未就労の要因は、疾病の進行によるもの、中途退校、生活基盤として家庭事情の問題、本人が福祉系サービスを希望、コミュニケーション能力の不足等であった。

3-3. 就職後のフォローアップ体制、課題

体制面)

フォローアップの体制は、施設によって様々である。この体制に特化している施設の例としては、就職担当と兼任で、定着指導専任のスタッフを配置している施設がある。(1)

また、1年目の離職率が高いことから、3か月に1回は必ず企業訪問して問題の早期発見早期対応を実施している。(1)「事業所支援」ではナチュラルサポート形成を目指し、就職後3か月は集中支援として、現場の状況や課題を明確にし、企業の人事担当者・現場担当者と対策を検討・実施している。(1) といった対応や修了後、期限を設けずに随時相談を受けつけている。(1) 3年間は、責任を持って定着支援を行うこととしている(2)等、年限やサポート体制は各施設によって異なる。精神障害の場合は、就ボツや出身事業所(作業所・医療機関)等と連携しアフターケアを行っている。(1)

課題)

・家族の保護能力に問題のあるケースの支援が難しいこと。職場の問題ではなく、私生活の問題行動が業務に影響してしまう事例が多く、支援の限界のあること。修了生の増加、急な倒産や会社移転、加齢による労働能力の低下、男女トラブル、ストレス性疾患併発、犯罪等問題は尽きない。(1)

・フォローアップとして有効活用が期待できるジョブコーチ制度が能力開発施設の職業指導員に適用されないため、運用面(経費と人員の配置)にプラスにならないこと。そのため、修了生以外からの職場訓練のニーズには応えられていない。(2)

・職場訓練を担当できる技術を持った職業指導員が少ない、定着支援回せる人員がなく、問題のあるケースへの対応に追われていて、なかなか計画的な定着支援訪問ができない等人員の不足。(4)

・修了生の現況調査等が未実施であるため現状把握が十分にできていない。(1)

・フォローアップの体制は確立できていない。同窓会等で状況確認をしているが、一部の修了生に限られる。(1)

・修了生の増加によるフォローアップの限界

修了生が増加(特別委託訓練修了者989名)し、アフターケアの専従職員はいないので、科

目を担当している指導員への負担が大きくなっている。(1)

・就業を支える生活支援機関との連携

就業継続を支えるために生活支援機関との連携が必須となる。障害特性を理解し就業の意味を共有できる支援機関が少ないと感じている。(1)

3-4. 修了生の把握

11 施設において、同窓会・OB会等、修了生と関わる機会を持ち、情報交換、悩みを聴く機会を創出している。また、スキルアップ研修(1)や修了生を招いて、現在の訓練生に対して、職場の状況についての話をしてもらうなどの機会を通じて、状況把握に努めている。(2)

4. 事業展開について

4-1. 他機関との連携

地域における他機関との連携度合いは、施設によって異なる。地域性もあるが、就業面と生活面の両面で地域に密着した連携をおこなっている例として、長崎能力開発センターがあげられる。当然ながら、支援の幅を広げ、質を高めていくためには、他機関との連携による総合的な支援力が必要とされる。能力開発施設の対象者が多様化するにつれて、他機関との繋がりも変化していくことから、各施設の状況に応じた連携体制を構築することが必要となってくる。アンケートのなかには、各施設の現状が記載されているが、他施設の連携例をもとに今後あるべき将来像を検討していくことが課題となると考える。

4-2. 他機関との棲み分け、能開施設の強み

能力開発施設の強みとしては、職業指導の面については、「同じ目的を持った人達が同時に入校し共に支えあい、助け合いながら訓練を行えるのが強みである。」(1)、「設備環境と指導法を備え、質の高い訓練を提供できる」(2)、「職業訓練内容をより障害特性に配慮した専門化に努め、就業の実績に結びつけることができる」(2)、「多様な訓練内容や専門的な訓練を行うことにより企業が求める人材の育成に努めることができる」(1)、「校外の実習先での実技訓練や実習先事業所に対応できるように施設内のカリキュラムを工夫したり、柔軟に対応することが可能」(1)、「未開能力を開発し、それを高めるといふ本来機能を重視すべき。現状の力で就職先とをマッチングする就業支援との差別化をはかる。様々なカリキュラムの中で隠れた能力(得意)を発見し、それを伸ばし、その効果により障害の部分は軽減され、就業に活かされるというフローを作り上げる」(1)の回答を得た。

就職面に関しては、「就職率の高さ、アフターケアが充実している」(1)、「利用者を直接支援し、訓練し、実習、面接から定着支援まで一貫してキーになる立場である」(1)、「一般企業への就職率、定着率の実績」(1)。

その他については、「利用者に費用負担が発生しない」(1)、「今後、発達障害等、いまだ地域で

の就労支援が十分でない方への職業訓練を積極的に取り組むことで、就職実績を積みとともに、支援ノウハウの蓄積を行う」(2)、「生活と職業の両面で社会自立を目指すことが可能」(1)、「学校に在籍している生徒の働く力と就労意欲（職業準備性）の確認について能力開発施設機能を利用し評価する。それは受講勸奨にも、また、地域の学校や就労移行支援事業所など地域の社会資源との連携にもつながる。地域の中で必要な資源として認識される。」(1)といった回答があった。

4-3. 就業拡大への取り組み

就業拡大に関する取り組みについては、体制面としては、「定着指導と兼任で職場開拓専任スタッフを配置」している施設もあるが、多くは、3-3の課題面にあるように人的余裕もない状況である。ここで挙がっている回答としては、他機関との連携に関する記述が多く、行政との連携に関しては、「ハローワーク主催で、施設内で未達成事業所対象の説明会を実施する」、「ハローワークに訓練生のことをよく知ってもらい、個別に連携していく」、「行政が実施している職域拡大研究に参画し、企業からの協力を得ながら職場実習に協力している」、「当方では、特別委託訓練のしくみの枠ではないが、障害者自立支援法下で発達障害のある若年者にターゲットを絞って就労移行支援事業を開設し就労支援を実施している。また、障害者手帳をもたない若年者の就労支援を実施している事業所と連携し、役割分担して就業支援を行っている。」

企業との連携に関しては、「地域の介護事業者との交流」「企業とのネットワーク作りに積極的に参加している。」「定着支援を通じて、企業との信頼関係を築く。常に情報収集し、地道に開拓する」、「中小企業同友会との連携を深め、同時にA型事業所の情報について交換している」等であった。(いずれも(1))

4-4. スタッフの資質向上

ほとんどの施設が外部研修会、法人内、所内研修等を利用し職員のスキルアップに取り組んでいる。特徴的な回答を挙げると「新たな支援分野として精神障害については、二人の精神科医の勉強会を月1回ずつ開催し、職員個々の専門性を高めるとともに、事業の安全な推進に努力している。また、SSTの研修会やPSW等の資格取得を奨励している。」「ビジネスマナー講座、清掃講習、コーチング講座、労働法講座、発達障害基礎講座、ICF講座、制度改革の学習会ほか」「障害者自立支援法に基づくスキルパス制度を能力開発施設職員に該当させ、スキルアップと処遇向上に役立てている」「新年度を迎えるにあたって職員一人ひとりがMAP(My Action Plan)を作成し、業務に向かう体制をとっている。前年度の自己評価とともに、新年度への目標を設定し、業務へのモチベーションの維持確保に努めている。」などである。また、「企業が必要とする人材の質・習得知識・技術レベル把握のために、企業・団体の人事や技術部門担当者などへの直接ヒアリング」といった回答もみられた。(いずれも(1))

4-5. 前回調査からの変化

前回調査時点からの事業展開の変化については、8施設は変化なし、または無回答であった。新たな事業展開としては、「今年度よりホームヘルパー2級に関わる訓練を取り入れ、資格取得を目指している」、「今年度より多機能型事業所として、B型、就労移行の事業展開をしている」、「府より2ヶ月の短期委託訓練として、視覚障害者向けパソコン活用コースを年間4名の枠で受託している」、「事業の必然性やあり方の模索以前に、市政改革が進む中で、法人自体の行方や市としての能開事業の存続についてこれまでに比して不安定性が大きくなっている。」、「新公益法人制度改革において一般財団法人への移行が必要となり、本来業務以外の事務量が増加した」であった。(いずれも(1))

5. 能開連絡会について

5-1. 能開連絡会への要望

大別して、能力開発施設に関する制度的な要望、共同研究など研鑽の場を創設することに分かれた。

制度面の要望としては、「能力開発施設の共通の課題である運営費の4分1自己負担の改善が共同で取り組む」、「前回と同様に能力開発助成金の改正を定期的の実施して欲しい。(障害福祉分野の就労移行支援事業の給付費の単価は毎年見直しがされている。例えば就職率の実績でプラス a が出る等)」、「修了年度での途中退校が認められ、収入が確保される制度の変更してほしい」、「定着支援員、職場開拓員などの配置要求」等であった。(いずれも(1))

共同研究に関しては、「特に発達障がい者、精神障がい者の職業訓練の現状と今後の課題、問題点」、「連絡会議を定例会とし、情報交換と共に各種研究、提言を実施し能開施設の必要性を常にアピールしていく必要がある」、「障害者が働き甲斐をもてる求人がもっと増えるように、能力開発施設連絡会の研究が企業側への働きかけとなることを期待したい」「事業主支援の実践研究」といった意見や「定期的に能力開発事業の成果を発信していく等、存在を示すことが必要である。特性別の効果的な職業指導や就労支援についてまとめて発信する。」といった情報発信に関する意見があった。(発達に関しては(3)、その他いずれも(1))

能力開発施設の危機感に言及した意見として「能力開発施設と短期委託訓練実施団体、さらには就労移行支援事業との切り分けをいかに図るか、就職後の職場定着の度合い、昇進・昇格、障害当事者の満足度など質的な観点まで踏み込んだ研究調査に取り組むべきではないかと考えている。そういった研究によって、他事業よりコストのかかる能力開発施設の存在意義を証明していないと、能力開発施設自体がなくなるのではないかという危機感を抱いている。」このように能力開発施設が置かれている立場に対しての共通認識を形成し、就業支援のあり方や制度改革などに関する提言をおこなう組織としての役割が求められている。(いずれも(1))

5 - 2. その他 課題点など

その他、各施設が抱える悩みや課題点については、5 - 1の要望と共通する部分では、運営の厳しさや職業訓練の課題（発達、精神障がい）があげられている。それ以外の課題として、「身体障がい者の訓練科目における応募者の減少についての改善策。応募者の増加につながる方策が見当たらない。」、「短期訓練の需要が少ない。」といった訓練生確保の課題であったり、その他としては、「指導員の養成」、「施設の老朽化及び更新費用の確保」、「全寮制で行っていることもあり、能力開発施設というより福祉施設の役割を期待されることがある。とても2年間の訓練では改善されないような反社会性の問題を強く持った人や、生活困難者等の入校が多くなっている状況がある。」といった課題があげられている。（いずれも（1））

第4章

現状分析とこれからの展望

1. 経営的視点から見た障害者職業能力開発施設の 現状と課題

(1) 民間の障害者職業能力開発施設の現状

平成23年度版の「障害者の雇用支援のために」によると、国立の障害者職業能力開発校13校（うち2校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営、残り11校は都道府県に運営委託）、県立の障害者職業能力開発校6校に対して、民間で障害者の能力開発訓練を行う施設として20施設が指定されている。民間の障害者職業能力開発訓練施設（以下、民間能開施設と略す）を対象障害別に分けると、

身体障害（視覚障害を含む）のみ 9施設

知的障害のみ 6施設

精神障害のみ 1施設

身体と知的障害の科目がある 1施設

知的と精神障害の科目がある 1施設

身体、知的、精神障害の科目がある 1施設

単に障害者としている 1施設

となる。また、地域的には

北海道 1施設

関東地方 5施設

中部地方 2施設

近畿地方 7施設

中国地方 1施設

四国地方 1施設

九州地方 3施設

となる。

このように地域に偏りがみられる民間能開施設であるが、運営母体は社会福祉法人が9施設、職業訓練法人が2施設、会社組織が6施設、その他は社団法人や財団法人である。

民間能開施設として最も早く設置が認可されたのは、(社福)日本盲人職能開発センター（東京都）で昭和56年4月である。最近では平成17年に3施設、平成18年1月に1施設が設置を認められている。

(2) 障害者職業能力開発施設の根拠法

こうした障害者職業能力開発訓練施設設置の根拠となる法律は、昭和44年に制定された職業能力開発促進法（旧職業訓練法）の第15条「国及び都道府県の行う職業能力開発」の中の第6項に基づいている。

第十五条の六 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を第十六条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので厚生労働省令で定めるものについては、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

- 一 職業能力開発校
- 二 職業能力開発短期大学校
- 三 職業能力大学校
- 四 職業能力開発センター
- 五 障害者職業能力開発校（前各号に掲げる施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して行うその能力に適応した普通職業訓練又は高度職業訓練を行うための施設をいう。以下同じ。）

この波線を引いた部分が、民間能開施設が障害者の職業訓練に当たることができる法的根拠といえる。雇用対策は国の責任とされ、職業紹介機関として公共職業安定所が整備され、同時に能力開発訓練（職業訓練）施設が各地に整備されてきた。障害者の分野でも戦後、障害者職業能力開発校（前身は身体障害者職業訓練校）が、国が設置して都道府県が運営する形態で整備され、長い職業訓練の歴史を有している。

一方、民間団体も社会福祉分野のサービスの一環として、障害者職業能力開発校とは違った障害者の就労支援に取り組んできた。昭和56年（1981年）の国際障害者年を機に、そうした民間能開施設が当時の厚生省管轄から労働省管轄へ移され、労働行政に組み込まれることになった。こうして現在の制度に則った民間能開施設が生まれた。

(3) 訓練手当の根拠法

求職者が職業訓練を受けるためには、生活の保障が必要となる。そこで、雇用対策法では次のように定められている。

（職業転換給付金の支給）

第十八条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金（以下「職業転換給付金」という。）

を支給することができる。

- 一 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金
- 二 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金
- 三 広範囲の地域にわたる求職活動に要する費用に充てるための給付金
- 四 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金
- 五 求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金

給付金は一般には訓練手当と呼ばれ、公共職業安定所からの受講指示に基づいて職業訓練を受ける者に対して、訓練期間中支給される。雇用保険受給者は一定の条件のもとで、訓練期間中、雇用保険が延長給付される。こうした訓練手当が支給されれば、民間能開施設を利用する訓練生も生活面の心配をすることなく職業訓練を受講することができる。

訓練手当にはさまざまなマイナス面も指摘されている。また制度面でも、手当額の半分を都道府県が負担しなければならないので、近年、財政難の状況下で都道府県の予算が減少し、該当する訓練生にも支給されないケースも増えている。しかし、家族を抱えながらも失職し、職業訓練を受講して就職を目指そうという障害者にとっては、訓練手当は頼みの綱であり、なくてはならないものである。たとえ、訓練手当がなくとも障害者にとって魅力のある能力開発訓練でなければならぬ、というは言うまでもないことであるが、訓練手当を必要としている人に支給されないのは、受講の機会を奪うことになり容認できない。

(4) 民間能開施設の運営財源

民間能開施設の運営は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第49条第7項を根拠とする助成金の1つである能力開発助成金（第2種）によっている。

(納付金関係業務)

第四十九条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

七 身体障害者又は知的障害者の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この号において同じ。）の事業を行う次に掲げるものに対して、当該事業に要する費用に充てるための助成金を支給すること並びに身体障害者又は知的障害者である労働者を雇用する事業主に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の教育訓練の受講を容易にするための措置に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ 事業主又はその団体

ロ 略

ハ 社会福祉法第二十二条に規定する社会福祉法人

ニ その他身体障害者又は知的障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

納付金を原資とする助成金の一つである能力開発助成金（第2種）は、訓練にかかった経費の4分の3（または5分の4）を、訓練生1人あたり16万円（または17万円）を上限として能開施設に交付されている。自己負担分をそれぞれの能開施設がどのように補填しているかについてのアンケート回答は、都道府県・市町村から助成を受けている施設が10施設、作業収入で補っているのが4施設、その他は、基本財産の運用益や寄付金等で補っているという結果になった。経費が全額助成されないので、不足分をどう賄うのか、自主財源に乏しい社会福祉法人等はとても苦勞している。

特に能力開発助成金の問題点として指摘したいのは、訓練生が途中で就職して退校した場合に、残り期間、助成金が支給されないことである。就職を目的とする民間能開施設が、就職による中途退校者を出すと運営に響くので就職時期を引き延ばすというのでは、本末転倒と言わざるを得ない。是非、制度の改善を望みたい。

2. 民間能開施設の特徴

（1）各能力開発訓練施設の特徴

アンケートの回答を見ると、全体として身体障害者の定員が減少し、知的障害者や精神障害者の訓練へシフトしていることがわかる。また、発達障害者や高次脳機能障害の人を対象とした訓練にいち早く取り組んできた施設もある。民間能開施設の方が障害者職業能力開発校に先行して対象障害者の幅を広げる取り組みを行ってきている。

知的障害者を対象とした職業能力開発訓練では、たとえば（社福）大阪市障害者福祉・スポーツ協会が運営する大阪市職業リハビリテーションセンターや大阪市職業指導センター（ともに大阪府）では、ホームヘルパー2級の養成研修を始めたり、フォークリフト運転技能講習を実施したりと先進的な取り組みをなされている。（訓）神奈川能力開発センター（神奈川県）では、訓練内容を従来の製造の科目からサービス系の科目に変更し、産業構造の変化に合わせた取り組みを行っている。（社福）共生福祉会なごや職業開拓校（愛知県）では、知的障害者や精神障害者を対象として、施設内に製麺工場と直営うどん店をもち、製麺作業からうどん店での接客販売まで実際の訓練を行っている。こうした自在な取り組みができるのは民間能開施設の強みであろう。

大阪市職業リハビリテーションセンターでは、知的障害者を対象として、パソコンスキルの習得や事務作業への取り組みを行うビジネスパートナーコースを設置している。事務補助的な職種での就労を目指すという点で、従来の発想にとらわれないユニークな取り組みであると評価できる。

（訓）長崎能力開発センター（長崎県）では地場産業である手延べ素麺の製造作業や椎茸栽培などの作業を通じて、知的障害者の職業訓練に取り組んでいる。このセンターの素晴らしいところは、昭和61年の創立以来、送り出した全ての訓練生の状況を追跡調査されていることである。修了生の追跡調査によって訓練内容や指導法の拙い点を見返すことができ、その改善に努める姿勢は

高く評価できる。

さらに知的障害者の訓練では、職業指導だけでなく、生活面の指導も大切である。長崎能力開発センターでは、センター内にある宿泊型自律訓練施設（1年次）や寄宿舎（2年次）において生活指導も行っている。神奈川能力開発センターでも近隣の知的障害者通勤寮と連携して、宿泊型の生活指導を行っている。こうしたことは、なかなか障害者職業能力開発校では難しいであろう。

精神障害者や発達障害者の分野でも、民間能開施設が先行して訓練に取り組んできた。大阪市職業リハビリテーションセンターのワークアドバンス科では、精神障害者を対象として社会生活技能訓練を取り入れた訓練を実施している。精神障害者の場合、一般的に医師との連携をとりながら体調管理に努めつつ、訓練を実施することが大切であると指摘されている。病状の安定を図りながら訓練を実施すれば、能力の高い人も多く、事業所の理解も得ながら就労を進めている。こうした取り組みも、民間能開施設での取り組みが先鞭をつけたと言えよう。

身体障害の分野では、民間能開施設でも応募者数の減少が続き、定員を減らしているところもある。また、訓練科目も全般的に事務職におけるパソコンの活用やコンピュータ・プログラミングの科目が中心となっている。

身体障害や知的障害の分野では、企業が能力開発に取り組んでいるケースもある。例えば、熊本ソフトウェア（株）という第3セクターが運営する身体障害者ソフトウェア開発訓練センター（熊本県）では、システム設計科とデータベース設計科の2科が置かれ、システム設計や3次元CADなどの訓練が行われている。また、（株）きびNC能力開発センター（岡山県）も第3セクターが運営しており、CAD/CAMやワイヤーカット放電加工機やマシニングセンターなどの精密加工について訓練を行っている。

重度視覚障害者に対する訓練では、（社福）日本盲人職能開発センターと（社福）日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター（大阪府）が視覚障害者だけを対象として取り組んでいる。近年では一部の障害者職業能力開発校でも重度視覚障害者の受け入れが始まっているが、この2施設が視覚障害者の受け入れにおいても、そのノウハウを伝えていく役割を果たしている。

このように民間能開施設では、障害者職業能力開発校では実施できないであろう多様な形態の訓練を、民間ならではの発想で生み出してきている。こうした多様な訓練内容が、障害者の職業能力開発を豊かなものにしてきたと言えるのではないだろうか。

（2）就労機関を横断したネットワーク構築

大阪府では大阪市職業リハビリテーションセンターと大阪市職業指導センター、そして、大阪市就業・生活支援センターが中心となって、行政機関や経営者団体、労働組合、そして作業所や授産施設、就業支援相談窓口など多くの組織をつないだネットワークが構築され、相談から訓練・実習そして就職へという流れを一体となって扱うことを目指している。V-SIEN（Osaka City Vocational-Rehabilitation and Self-Independence Encouragement Network）と名付けられているが、障害者の就労支援にはネットワークを組んで協働していかなければならない、という考えの表れであり、全国的にも注目を集めている。

(3) 能開訓練以外の多様な就労サービス

労働行政に属する障害者職業能力開発訓練に対して、福祉分野でも障害者自立支援法に基づく就労移行支援事業が行われ、就職に向けた支援が行われている。担っているのは、社会福祉法人や特定非営利活動法人などで、いろいろな法人が事業を開始している。利用期間は原則2年間で、もともとは社会福祉施設や特別支援学校から一般就労へつなげることを目的に設定された事業である。就労移行支援事業では、訓練手当は支給されず、利用に際して原則として1割の利用料を負担しなければならない（ただし、所得に応じて負担上限額がある）。これまで、福祉的就労として事業を進めてきた作業所や授産施設なども、就労継続支援事業A型またはB型とともに就労移行支援事業を選択しているケースが多い。就労移行支援事業では就職後6ヶ月定着すれば加算金がつくこともあり、今後、就労分野で大きな役割を果たすものと思われる。アンケート調査でも、能開訓練施設の運営法人が就労継続支援事業にも取り組んでいるケースがあり、利用者の切り分けに工夫が凝らされている。例えば、大阪市職業リハビリテーションセンターと同じ法人が運営する就労移行支援事業所「サテライトオフィス平野」(大阪府)では、発達障害者を主にグループワークなども取り入れて、OJT形式で事務作業での就労を目指してサービスを展開されている。知的障害者など他の障害者は大阪市職業リハビリテーションセンターで受け入れ、精神的なケアを必要とする発達障害にあわせた就労支援はサテライトオフィス平野で行っているとのことである。さらに、平成16年度より障害者の態様に応じた多様な委託訓練が、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関など地域のさまざまな機関に委託して原則3ヶ月以内の短期訓練として行われ、こちらも就労につながる成果を上げている。多様な委託訓練においても訓練手当などの支給はない。多様な委託訓練では、職場実習などと組み合わせることも可能であり、こうした短期訓練でも就職させられるという事実は、能開訓練の意義の問い直しを迫ってくると言えよう。

加えて、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターなどの相談・斡旋機関の存在にも触れなければならない。訓練を必要としない障害者は、公共職業安定所だけでなく障害者就業・生活支援センターなどの専門の職業カウンセラーの支援を受けて、就労を目指している。さらに、障害者試行雇用（トライアル雇用）といった、採用を前提としない、お試し雇用の制度も設けられ、事業所が障害者雇用に前向きに取り組めるようになってきた。もちろん、そこで訓練が必要とされた場合は、上記の就労訓練を紹介されるであろう。大阪市職業リハビリテーションセンターを中心としたV-SIENというネットワーク構築の基本理念は、相談窓口から訓練を必要としないケース、訓練が必要なケースと、それぞれの障害者に合った就労サービスを総合的に提供できるようにしようという点にある。

(4) 能力開発訓練事業に未来はあるか

福祉の分野でも就労が重視されるようになり、上記のように多様な就労サービスが展開されてきている。もちろん、それらは単独で実施されるだけでなく、1つの就労サービスから別の就労サービスへ受け継いでいくこともあるだろうし、能開施設が障害者就業・生活支援センターと協力して障害者の就職先を探していくなど、複数の機関が協力する場合もある。

それでは、障害者職業能力開発校も含めた能開訓練は、今後、どのように進めばいいのであろうか。特に障害者就労移行支援事業との切り分けを意識しながら、考えていきたい。

まず、能開訓練では、より就労が困難な障害者に対して訓練を実施して、就労につなげる努力をしなければならない。従来型の能開訓練で比較的容易に就労につながった障害者は、就労移行支援事業の方でも十分に就労につながっていくであろう。今後、6ヶ月以上の長期に亘る能開訓練が真に必要な障害者に対して、われわれは訓練を提供すべきである。

2つ目により障害特性に合わせた、より専門的な訓練を提供するのが、能開施設の役割である。就労移行支援事業では、障害種別で分けることなく、さまざまな障害者を対象に支援を行っている事業所が多い。それに対して、能開施設では生活面の指導も含めて、専門性に富んだ息の長い支援ができるという特徴を生かして訓練にあたるべきである。

加えて、質の高い訓練が提供できることも能開施設の特徴である。専門的技能の獲得につながる質の高い訓練は、それだけ職場定着の高さにつながっていくはずである。

逆に能開訓練では、制度的な制約から入校時期や選考方法などに柔軟さを欠くことが多く、障害者が必要とする時にタイムリーに利用できるのは、就労移行支援事業の強みかもしれない。国立職業リハビリテーションセンターのように随時入所を実現している能開施設もあるが、訓練体制から随時入所に対応できないと考える能開施設も多い。

能開施設はこれまで、公的な障害者職業能力開発校ではできなかった多様で柔軟な能開訓練を構築してきた。その強みを生かし、能開訓練で培った職業訓練のノウハウを就労移行支援事業所などに提供できる仕組みがあってもいいのではないか。V-SIENの話でも触れたように、ばらばらに就労サービスを展開する現状を改めて、総合的な相談窓口が設置され、訓練が必要でない障害者は障害者就業・生活支援センターなどの就労斡旋機関でサポートし、長期の訓練が必要な障害者は能開訓練施設へ、そして短期訓練や就労支援事業で就労できる障害者はそれぞれの施設を紹介するといった、より適切な支援を提供できるような仕組みを作ることが求められる。

近年、障害者職業能力開発校もさまざまな変革を行ってきている。民間能開施設は、設備面や組織力では公的な障害者職業訓練校には勝てないかもしれないが、柔軟な訓練体制の構築が可能であるという強みを生かして、障害者の就労支援の一翼を担ってきた。そして、その間に蓄積された障害者能開訓練のノウハウを持っている。訓練が必要な障害者に対する能開訓練の分野で、民間にしかないユニークさを発揮して今後もその展開を図っていくべきであろう。

おわりに

全国における障害のある人の就業支援に関する体制は目まぐるしく変化し、様々なサポート体制が整い始めました。約30年前、障害のある人の職業支援は能力開発というしくみからスタートしたと言っても過言ではありません。

今回この冊子により十数年ぶりに全国の能力開発訓練施設の実態を明らかにできました。それぞれの能力開発施設の現状は、時代の大きなうねりと変化の中でその成果を着実に残している一方、箱物ゆえの運営の困難性や制度自体の柔軟性を欠く部分などを抱え、地域における他の就業支援のシステムと融合した形で立ち位置を確実にしているわけではありません。

このように能力開発施設の立ち位置としては課題が山積している状況です。だからこそ、今一度「能力開発」という視点にたって、他の就業支援との違いを明確にするべき時期に来ているのではないのでしょうか。障害のある人の就業支援は就職してからあとをいかに継続するかが大きな課題です。就業継続において、生活上の問題を併せ持つことは言うまでもありませんが、それ以前に、就いた仕事がその人の「就きたい仕事」であり、その業務がどれだけ適性にあっているかが就業継続の大きなカギとなります。就業支援は成果の量を問う時代からいかにその人らしく働くか就業の質が問われる時代に入っています。隠れた能力を発見し最大限に開発を行い、適した職種へマッチングという支援は能力開発施設こそが行える就業支援の強みではないでしょうか。

昨今のような障害者雇用の進展の中で障害のある人の就業ニーズもますます喚起されることとなります。そうした中、今後の支援ニーズは精神や発達障害、高次脳機能障害、難病など今以上のきめ細かな支援を必要とする層へとシフトしていくことが予想されます。能力開発訓練の対象もそれに従い、ニーズに合わせた科目内容の見直しも迫られましょう。さらに、就職後の支援において地域の複数の機関との連動した体制は必須となります。そうしたとりまく状況の中で、今後箱物の能力開発施設はいかに他の支援プログラムと連動できるかが大きな課題と言えるでしょう。職業指導の入り口では学校や福祉サービス等他の事業や関係する機関とどう繋がりをもつのか、職業指導中にも連携体制をとり、就職後の働くことを軸にした地域生活支援をどのように創っていくか等、たくさんの就業支援のメニューの中での能力開発施設として地域の中での役割を確実にしていくことが急務となります。

当能力開発施設連絡会は全国就業支援ネットワークの中で組織されているものですが、この冊子の制作を機に、こうした活動を今後継続する中で、施設間の情報共有や研究を行うなどし、能力開発施設としての固有性の追求とその役割について見据えていきたいと考えます。

巻末資料

～能力開発施設の近況について（平成21年3月実施）～

○アンケート質問項目

1. 基本情報
 - ・貴施設名
 - ・ご住所・ご連絡先
 - ・貴施設設立年月日
 - ・貴施設の事業概要、事業特徴など
2. 経営および運営に関する事項
 - ・経営および運営に関しての現状や課題、今後のあり方についてお答えください
3. 職業訓練（能力開発）に関する事項
 - ・職業訓練科目とその指導概要などについてお答えください
4. 支援に関する事項
 - ・平成20年度の就職実績などについてお答えください
 - ・就職者数、主な職種
 - ・就職（就労）支援を行う中で、最近の傾向などご自由にお答えください
 - ・就職（就労）支援に関わらず、様々な支援の中での課題や傾向についてお答えください
5. 課題や将来展望に関する事項
 - ・事業運営（経営）に関すること、職業訓練および支援に関することなどの現在の課題について、また将来展望などご自由にお答えください

～能力開発施設のアンケート調査（平成23年10月実施）～

○アンケート質問項目

1. 能力開発施設の運営について
 - 1-1 貴施設における能力開発助成金以外の収入の種別についてお教えてください。
(回答例. 都道府県・市町村からの補助金、寄付、作業収入等)
 - 1-1-2 上記の収入は、安定していますか。また、増減の傾向等ありましたらお教えてください。
 - 1-1-3 上記の収入を維持または向上させるための近年の取り組みについてお教えてください。
 - 1-2 入校希望者の減少等、施設運営に関わる課題点やその対策がありましたら、お教えてください。
 - 1-3 前回の調査時点と運営面で変化等がありましたら、お教えてください。
2. 職業指導について
 - 2-1 ここ数年で入校生の障害の状況や特性について変化や傾向等がありましたらお教えてください。
 - 2-2 障害特性に対応した特徴的な指導プログラムがありましたら、お教えてください。

2-2-2 障害特性に対応した指導において、専門家（医師、カウンセラー等）の協力を仰ぐことがありますか？その連携方法についてお教えてください。

2-3 定期的に指導内容の見直しを実施していますか？その頻度や見直し方法等についてお教えてください。

2-4 カリキュラムの中で、資格取得に向けた講座を実施していますか。

ア) 実施している イ) 実施していない

*実施している場合、過去3年間（平成20年～22年度）の資格取得の状況をお教えてください。

2-5 指導カリキュラムの中に生活面の課題を解消するための科目を導入していますか。

ア) 導入している イ) 導入していない

*導入している場合、具体的な内容や他機関との連携等についてお教えてください。

3. 就職について

3-1 就職先の業種、職種の変化などの傾向がありましたらお教えてください。

3-2 過去3年間の就職実績についてお教えてください。

3-3 就職後のフォローアップの体制や課題がありましたら、お教えてください。

3-4 修了生の状況把握に努めるため、修了後の調査や修了生が気軽に集うための催しなどを実施していますか？その内容についてお教えてください。

4. 事業展開について

4-1 貴地域における職業訓練施設と他機関との連携、体制についてお教えてください。（ネットワーク図などありましたら、添付ください。）

4-2 就業支援に関する他機関と貴施設の棲み分け、能開施設の強みをどのように生かすべきと考えますでしょうか？

4-3 就業を拡大させるための取り組みや新たな雇用分野を創出するための取り組みがありましたら、お教えてください。

4-4 スタッフの資質向上にむけて、取り組んでいることがありましたら、お教えてください。

4-5 前回の調査時点と事業展開で変化等がありましたら、お教えてください。

5. 能力開発施設の連絡会について

5-1 能力開発施設連絡会で共同で取り組むべき研究課題等、要望がありましたら、お教えてください。

5-2 その他、貴施設における課題点や悩み等ございましたら、お教えてください。

執筆者一覧（掲載順）

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 代表理事 崎濱 秀政
特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク 事務局長 關 宏之
職業訓練法人 神奈川能力開発センター 副技幹 鈴木 秀樹
社会福祉法人 共生福祉会 なごや職業開拓校 校長 坂口 伊久磨
社会福祉法人 日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター 部長 津田 諭
社会福祉法人 日本盲人職能開発センター 施設長 杉江 勝憲
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業指導センター 坂口 美和子
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 所長 乾 伊津子
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 副主幹 岡本 忠雄
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 主任 間山 理香
社会福祉法人 大大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 主任 加戸 弘美
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 主任 勝股 聖一
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター 横溝 香苗
社会福祉法人 大阪府障害者福祉事業団 大阪 I N A 職業支援センター 所長 川崎 裕章
摂津市社会福祉事業団 摂津市障害者職業能力開発センター（せつつくすのき） 所長 大野 孝浩
摂津市社会福祉事業団 摂津市障害者職業能力開発センター（せつつくすのき） 太田 照明
熊本ソフトウェア株式会社内 身体障害者ソフトウェア開発訓練センター 副センター長 船津丸 保彦
第三セクター職業訓練法人 長崎能力開発センター 所長 伊藤 道春

アンケート協力（平成 21 年、23 年実施）

北海道はまなす食品（株） 能力開発センター
（社福）日本盲人職能開発センター
（財）障害者職能訓練センター
（社福）日本キリスト教奉仕団 アガベ第一作業所
（訓）神奈川能力開発センター
（社福）共生福祉会 なごや職業開拓校
愛知りハ・アクセル自動車学校
（社福）日本ライトハウス 視覚障害リハビリテーションセンター
（社福）大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター
（社福）摂津市社会福祉事業団 摂津市障害者職業能力開発センター
（社福）大阪府障害者福祉事業団 大阪 INA（イナ）職業支援センター
（社福）大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業指導センター
阪神友愛食品（株） 能力開発センター
（訓）長崎能力開発センター
熊本ソフトウェア（株） 身体障害者ソフトウェア開発訓練センター

障害者職業能力開発施設の実践報告書

2012年 6月30日 発行

〒547-0026 大阪市平野区喜連西6-2-55

大阪市職業リハビリテーションセンター内

特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

能力開発施設の連絡会 事務局

