

第9回エルゴナジー研究会

報告集

2005年8月20日

於 高度職業能力開発促進センター

研究会プログラム

午前の部		
高度職業能力開発促進センター施設見学		
午後の部		
平沼 高	「アメリカの徒弟制度 - 訓練センター訪問記 - 」	1
平川 政利	「精神障害者の職業訓練における 効果的と思われる配慮事項の検討」	4
砂田栄光	「公共職業訓練指導員養成の現状と課題」	21

アメリカ徒弟制度―訓練センター訪問記 -

明治大学 平沼 高

1 報告目的

今回の報告は堅苦しいものではなく、リラックスして写真を見ながらアメリカの徒弟制度の実際を理解してもらうことである。1999年4月2日から2000年9月末までオレゴン州ユージーン市で生活した。この間、職能別労働組合が事実上管理運営している職業訓練センターを訪問し、聞き取りをしながら写真も撮ることができた。今回の報告では、皆さんに訓練センターで撮影した写真を見てもらって、アメリカ徒弟制度を身近なものとして受け止めてもらいたい。

また、労働組合と言うと日本では左翼的というイメージだけが先行し、世界がどうなっているかを冷静に観察すべき若者でさえも、この誤った労働組合認識から脱却できていない。石工組合や大工組合などは右翼的労働組合の代表格であった。トラック野郎を組織するチムスターなど、地下組織マフィアとのつながりが採り沙汰された。世間から何と形容されようと、労働組合が組合員のものである限りにおいて、職能別労働組合主義(craft unionism)こそ労働組合の原点であり、組合員の政治的・経済的・社会的地位を守るために闘ってきた労働組合である。

2 オレゴン州とオレゴン大学

オレゴン州は3つの州に取り囲まれている州である。北にワシントン州があり、更に北上するとカナダになる。南にカリフォルニア州があり、オレゴン州よりも温暖な気候である。東にアイダホ州があるが、こちらは砂漠地帯である。オレゴン州の主要な産業は林業である。日本は最大の木材輸入国である。“オレゴンの豊かな自然を孫代にまで残すべきである”と主張する環境保護団体は、材木の輸出を自粛すべきであるという運動を転化している。オレゴン州第1の都市はポートランド、第2はセーラムであり、州都になっている。第3がユージーンであり、オレゴン大学があるところである。

オレゴン大学は土地下付法によって創設された大学である。創設時、農学部が中心となる大学であった。東部のニューヨークやワシントンから離れていて、連邦政府からあまり期待されていないためなのか、あのブッシュを選出した大統領選挙でも、オレゴン州での票はまともにカウントされなかった。オレゴン州はリベラルな風土がとても強いところであり、古い体質を持つ教会などもヒッピー族をまともに受容した経験を持っている。自然環境保護運動も盛んであり、WHO会議にはバスを連ねて反対運動を展開するところでもある。オレゴン大学を代表する学部はジャーナリズムである。

3 オレゴン州労働省徒弟制度・訓練局長との面談と質問項目

オレゴン大学労働者教育・調査研究所のバーバラ・バード教授の紹介で、2000年5月にポートランド市内にある労働省を訪問した。訪問目的は労働省徒弟制度・訓練局長と面談し、直接、彼の口からオレゴン州における徒弟制度の現状についてヒヤリングをすることであった。筆者があらかじめ用意し彼に提示した質問項目は、以下の5つの質問である。

徒弟制度プログラムのなかで貴方（徒弟制度・訓練局部長）の最も重要な仕事は何ですか？

電気工訓練センターのような訓練センターを建設するための費用は、オレゴン州が拠出していますか、あるいは労働組合ですか？

労働省徒弟制度・訓練局は、徒弟制度を除く企業内訓練（In-Plant-Training）を規制していますか？

製造業者と徒弟制度プログラムとの関係はどうなっていますか？

労働組合と徒弟制度プログラムとの関係はどうなっていますか？（同じ質問になりますが、労働組合は徒弟制度プログラムに積極的な役割を果たすことに興味を持っていますか？）

徒弟制度・訓練局長に会う前、筆者は幾つかの職業訓練センターを訪問し、聴き取りを実施した。その結果、おおよそのことは分かってしまった質問もある。つまり、「訓練センターの建設資金を誰が拠出しているか」という質問に関して、板金工訓練センター、電気工訓練センターでは労使が共同で出資している。ウイラメッテ大工訓練センターでは全米大工友愛会が全面出資である。

4 質問への回答

第1番目の質問についての彼の回答は、第1に、連邦法および州法が決められている徒弟訓練基準があるので、州内にある訓練センターでの教育・訓練内容が、徒弟訓練基準に合致しているかどうかを監督することであり、第2に、職業訓練における差別を排除するために、差別が行われていないかどうかを監督することである、というものであった。行政官として監督する内容は、教育・訓練内容にとどまらず、労使合同徒弟制度・訓練委員会による訓練センターの管理制度や運営のあり方にも及んでいる。

第2番目の質問についての彼の回答は、「徒弟制度を通じての職業訓練は労使のボランティアズムによって成立している」と言うことであった。いわば、オレゴン州政府は職業訓練制度と徒弟訓練基準については監督するが、訓練センターの設立、実際上の管理・運営などについては労使の自主性・自立性に任せている。

第3番目の質問は、企業内教育・訓練についての州政府の規制という問題であるが、彼の回答は明確にノーであった。職長訓練、管理者訓練について行政は一切関与していない。

第4番目の質問への彼の回答は、およそ次のようなものであった。つまり、製造業者は労働者の職業上の知識、技術、技能を開発する職業訓練を重要なことであると認識しており、特に国際競争が激しくなっている今日では、作業効率、製品の品質等は労働者の知識や経験技能に依存せざるをえなくなっていることから、製造業者も労働者の訓練問題に強い関心を持っている。

第5番目の質問は、労働組合と徒弟制度の関連を質しているものであるが、彼の回答は、第1に、アメリカ合衆国では、消防士や警察官でさえも徒弟制度を通じて養成されている。彼等も労働組合の組合員である。したがって、労働組合と徒弟制度とは密接不可分である、というものであり、第2に、アメリカ合衆国の熟練職種労働組合の多くは、ドイツにおける徒弟制度を理想的なものと考えており、毎年のようにドイツ徒弟制度の現状を調べに調査団を派遣している、というものであった。

5 写真説明

今回、お見せする写真は次のようなものである。

オレゴン州の自然の豊かさ

セントヘレン（火山の爆発後の風景）

セブンシスターズ

少数民族インディアン

インディアンフェスティバル

板金工訓練センター

作業指導員

訓練風景

管理および事務スタッフ

電気工訓練センター

訓練センター所長（前支部組合執行委員長）

所長執務室

パソコン教室

ウイラメッテ大工職訓練センター

作業指導員

労働省徒弟制度・訓練局

局長

ウーマントレードフェア

労働組合開催ショップ

高校生（ボランティア活動）

以上

精神障害者の職業訓練における効果的と思われる配慮事項の検討

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

小松 まどか

平川 政利

1. はじめに

当センターでは、都道府県立職業能力開発校（以下、能開校という。）及び精神障害者の職業リハビリテーション関連施設（以下、関連施設という。）を対象に、精神障害者の職業訓練や指導技法の実態把握を目的として調査を実施した。その結果、精神障害のある訓練生に対して、個々に応じた様々な配慮を行っていることがわかった。さらに、国立職業リハビリテーションセンター（以下、職リハセンターという。）においても、精神障害者の職業訓練を実施していることから、CUDBAS の作業分析の手法を用いて、障害者の職業訓練の経験を持つ指導員等からの配慮事項の抽出を行った。その結果、能開校や関連施設からは出てきていない配慮事項があげられたことから、障害者の職業訓練という視点からの配慮がなされていることがわかった。しかし、一般の能開校で実際に担当した職業訓練指導員からは、実態調査で得られた配慮事項の中には試行錯誤的に行っているものも多いという報告があり、効果が期待できる配慮であるか、また、どのような効果が期待できるのかについては、明確になっていないのが現状である。

そこで、本研究では、実態調査から出てきた配慮事項について、精神障害者の職業訓練を実施する上で、効果的と思われる配慮事項を抽出することを目的として調査を行った。

2. 方法

（１）実態調査等から得られた配慮事項の整理（効果調査表の作成）

効果調査表を作成する上で、実態調査で得られた配慮事項及び職リハセンターの配慮事項の結果から、能開校及び関連施設が精神障害者の訓練において実際に行っている配慮内容を整理することとした。

まず、得られた配慮事項について、内容別に項目整理を行ったところ、「技能訓練」に関する配慮、「生活支援」に関する配慮、「連絡・連携」に関する配慮の３分野に分類することができた。

さらに、期待される効果を調査する上では、配慮を行うための課題の設定が必要と思われることから、文献等で述べられている精神障害者の行動特性に対する指導方法を参考に、行動特性に対する配慮事項を照らし合わせ、効果的と思われる配慮事項の整理を行った。文献等で述べられている精神障害者の行動特性に対する指導方法については、様々な研究者によって述べられているが、研究者によって項目の分類が異なる、指導方法が具体的ではなく現実場面での適用が困難である、等の問題点も見られる。そこで、先行研究（池淵，2001a；2001b，昼田，1989，労働省他，1988；1995，館，1996，結城 2003）

で述べられている精神障害者（主に統合失調症者）の行動の特徴や指導方法を、これらの先行研究に共通して見られる分類に従い、各項目をまとめた。実際に用いる際に使いやすい項目である必要があること、マニュアル作成の参考資料とすることを目的とするために、指導方法の選定はより具体的な方法を採用した（別添資料 1 参照）。

各課題に対する配慮事項の選定については、上記の文献等の指導方法を参考に、研究員 4 名が、各課題に対応していると思われる配慮事項を個々に想定し、一致度の高い配慮事項を中心に選定した。また、実態調査から得られた指導員からの課題に対しても、調査等で得られた配慮事項と照らし合わせ、効果があると想定した項目を選定した（課題に対する配慮事項の詳細については、別添資料 2 を参照）。

（２）対象者

職リハセンターにおいて 1 年以上、精神障害者の職業訓練に携わっている職業訓練指導員（8 名）

なお、実態調査等で得られた配慮事項については、関係機関やカウンセラーからの意見、配慮も取り入れているが、職業訓練指導員から挙げられたものが大部分を占めること、また、全国の能開校には、職業訓練指導員を中心とした配置がほとんどであることから、今回の調査は、主に職業訓練場面における配慮事項を精査することを目的として、より障害者の専門性を持ち合わせていると思われる職リハセンターの職業訓練指導員を対象者として実施した。

（３）調査方法

各課題（(1)から(12)）に対する配慮事項について、効果あり(+2)から効果なし(-2)までの 5 件法で回答を求めた。経験していない、あるいはわからない配慮事項については、(?)の欄に回答をしてもらうこととした。

３．結果

各配慮事項について、平均得点が 1.13 以上の配慮事項を効果のある配慮事項として、整理することとした。平均得点の根拠としては、8 名の指導員全員がやや効果あり(+1)を選択した得点（合計 8 点）よりもさらに効果があると考えられる配慮事項を抽出するため、全員がやや効果ありを回答した場合の 8 点に 1 点追加した合計 9 点を得るための平均得点が 1.13 以上である。なお、(?)の回答は除外して得点を算出した。

各課題に対して効果があると判定された配慮事項は、別添資料 1 の通りである。各課題に対する配慮事項の傾向を見てみると、認知機能障害の状況（主に作業遂行面）が影響していると思われる課題（(1)～(6)）に対しては、特に技能訓練において多くの具体的な配慮事項が抽出された。精神的な側面に関する課題（(7)～(9)）に対しては、技能訓練及び生活支援の配慮の両方が含まれていたが、高い効果が期待できると思われる配慮事項はあまり見られなかった。能開校から得られた課題（(10)～(12)）に対しては、連絡、連携における配慮事項が多く抽出された。また、回答のばらつきの程度を見るために、標準偏差を算出したところ、効果があまりないと思われる配慮事項において、ばらつきが大きい傾向が見られた。特に、課題(5)及び(6)に対する配慮事項については、ばらつきが大きかった。以下、各課題に対し

て、考えられる訓練効果の整理を行った。

(1) 訓練効果の整理

3つの分野における行動特性や課題に対する訓練効果について、 行動特性及び課題に対する目標 ((1)～(9)については、訓練生に対する目標、(10)～(11)については、指導員に対する目標)、 効果のあると思われる配慮事項の項目 (内容は別添資料 2 を参照) 抽出された配慮事項から考えられる訓練効果の3点に関して整理を行った。

ア．認知機能の面 (主に作業遂行面) に関する行動特性について

(ア) 行動特性(1)「一度にたくさんの課題に直面すると混乱してしまう」及び(3)「あいまいな状況が苦手である」

これらの行動特性については、文献等による指導方法が類似した内容が多かったことから、同じ配慮事項でも、行動特性によって効果に違いがあるかを確認したところ、効果のあると思われる配慮事項は同じものが抽出された。これは、行動特性が異なっても、考えられる訓練目標が似ていることから、特に配慮内容に違いが表れなかった可能性が考えられる。あるいは、想定した配慮事項が同じ内容であるために、行動特性に関わらず、提示した配慮事項が訓練場面において効果があると判断された可能性も考えられる。

行動特性に対する目標

「見通しをつけて一つ一つ着実に行動できる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：13 項目

考えられる訓練効果

これらの行動特性に対しては、訓練生の状態に応じた対応や特性に応じた課題・作業内容等の個別対応に関する配慮が示されており、反面、本人へ負荷をかける配慮は効果があると示されなかったことから、能力以上の負荷をかけるよりも、訓練生の能力に適した個別の課題や目標等を設定することが大切で、よりきめ細かい対応が必要であることがわかった。その結果、技能を確実に習得し、行動できるという効果が考えられる。

(イ) 行動(2)「何度も同じ失敗を繰り返してしまう」

行動特性に対する目標

「失敗経験を減らし、学習を積み重ねることができる (自己効力感を高める)」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：7 項目

考えられる訓練効果

(2)の課題に対しては、課題の確実な習得、成功体験を増やす、ポジティブな評価をする等の配慮

を行うことによって、訓練意欲が高まることや訓練に対する動機付けを高めることへも繋がることが予想される。また、行動の直後に正のフィードバックをすることで行動を強化することにもなり、認知機能障害を補いながら技能の習得を進めていくことが可能になるだろう。

(ウ) 行動特性(4)「慣れるのに時間がかかり、状況の変化に弱い」

行動特性に対する目標

「新しい環境に適応できる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：5 項目

考えられる訓練効果

(4)の課題については、新しい場面の導入に不安が高い精神障害者（労働省、1995）に対しては、指導員は声かけや支持的な接し方を通じて人間関係を構築し、訓練生の不安を軽減し、訓練へ導入しやすい状態を作り出すことが必要になってくるとされる。さらに、訓練現場や就労先も、できるだけ大きな環境の変化がない場の設定が望ましい。

(エ) 行動特性(5)「自分中心に物事を考えがちであり、視点の変更ができない」及び(6)「現実吟味力が弱く、高望みしがち。自己像があいまいである」

これらの行動特性についても、文献等で得られた指導方法は類似していたことから、効果的な配慮の違いを確認したところ、いずれの行動特性に対しても同じ配慮事項が抽出された（「本人の希望と現実の差を調整する」）。

行動特性に対する目標

「自己理解を促進することができる」

効果のあると思われる配慮事項

行動特性(5)技能訓練：2 項目

行動特性(6)技能訓練：1 項目

考えられる訓練効果

(5)及び(6)の課題については、抽出された配慮事項についての具体的な方法までは実態調査で得ることが出来なかったが、マリー A.ジャンセン(1990)は、失敗を繰り返すことの不安や恐れに対して現実的に対処できるようにするためには、成功体験の出来る短期的な目標を立てることが必要であると述べていることから、自己理解の促進のためには、失敗や成功の体験を繰り返しながら、現実を認識させていく対応が必要と思われる。さらに、課題(5)に関しては、進捗表の提示や進み具合の提示など、訓練の作業評価のフィードバックや自己を見つめ直す機会を増やすことも効果がある配慮事項として抽出できた。このような配慮を行うことによって自己を理解することができ、現実を受け入れる意識や自分をコントロールする力を身につける効果が期待できると考えられる。ただし、これらの行動特性に関しては、先

行研究における指導方法や能開校及び関連施設等から得られた配慮事項がもともと少なく、今回の調査においても効果的な配慮として取り上げられた回答が少なかった。また、回答のばらつきが多かった配慮事項でもあったことから、効果がないというよりも、効果がわからない配慮事項であった可能性が高い。この点については、1年間の職業訓練という限られた期間であるため、自己の障害の認知や理解の促進については限界がある可能性も考えられる。しかし、昼田（2002）は、能力の過大評価や、過度の自信喪失など、自己の障害の認知が出来ていないという弱さが、職業選択場面では特に露呈しやすいと述べていることから、就労を考えていく上では、障害の認知や自己理解は必要な意識と考えられる。よって、職業訓練場面で対応の可能な配慮や、対応が難しい場合の関係機関との連携のあり方など、さらに、実践等を通して効果を検証していく必要があると思われる。

イ精神的な側面に関する行動特性について

（ア）行動特性(7)「対人関係を築くのが難しい」

行動特性に対する目標

「良好な関係性をつくることができる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：5項目、生活支援：4項目

考えられる訓練効果

(7)の課題については、精神障害者の多くが、社会生活技能の中でも対人技能に不安を持っているが、職業訓練の中で、人間関係を円滑に築けるように働きかけていくことによって、職業生活を継続する上で必要な対人態度やマナー、集団場面に対応できる対人対応力などを身につけることが可能となり、良好な対人技能が習得できるという効果が考えられる。

（イ）行動特性(8)「緊張が高い」

行動特性に対する目標

「緊張を軽減し、状態の安定を図ることができる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：4項目、生活支援：3項目

考えられる訓練効果

(8)の課題については、常に緊張状態にある精神障害者も多く見られることから、疲れたら休むことができる環境を整えたり、体調確認を定期的に行うことによって、本人の緊張状態を把握したりする必要がある。緊張を軽減させることによって、スムーズに訓練が進む可能性も増え、さらに、状態の安定に繋がるものと思われる。

（ウ）行動特性(9)「動作や反応がゆっくりしている」

行動特性に対する目標

「訓練生のペースにあった指導ができる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：1 項目

考えられる訓練効果

(9)の課題については、精神障害者の場合は、体調の好不調や服薬と関連して作業遂行力が変化することがあるため、体調を考慮しながら、訓練時間を短縮したり、変更したりする体制は、訓練を継続するうえで必要な要素と思われる。さらに、訓練時間の短縮等については、本人が実際に就労するうえでの可能な仕事の量や時間を見極める指標を見出すことができ、本人に合った就労形態を考えていくうえでの参考となるのではないと思われる。ただし、この課題については、課題の改善を期待すると言うよりはむしろ、行動特性として周囲の理解を得ることが必要と思われる。

ウ．能開校から得られた課題について

(ア) 課題(10)「訓練中の対応に不安がある」

課題に対する目標

「訓練生の状態を把握することができる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：5 項目

考えられる訓練効果

(10)の課題については、職業訓練指導員が精神障害者の訓練を実施するにあたり、訓練生の状況を理解しておかないと、訓練に支障が出る、あるいは、行動特性等に関してどのような対応をする必要があるのかわからないなどの不安が発生することが考えられる。訓練生の状況を把握しておくことによって、訓練実施中に課題や不安が出てきたときも、早期に適切な対応をとることが可能となり、職業訓練の継続性にも影響してくるのではないかと考えられる。

この項目については、能開校の訓練指導員からの課題であるため、実態調査からの配慮事項自体が少ない状況であった。今後、カウンセラーの意見等を取り入れながら、主に、精神面の状態把握についての配慮事項について、検討していく必要があると思われる。

(イ) 課題(11)「病状や生活面についての相談窓口がわからない」

課題に対する目標

「連携によって、手厚い支援を行うことができる」

効果のあると思われる配慮事項

連絡・連携：7 項目

考えられる訓練効果

(11)の課題については、特に、これまで一般の能開校においては、関係機関や医療機関等の連携の必要がなかった施設が多かったことから、精神障害者の訓練を実施する上で、特に生活面、精神面の課題に対しての相談機関がわからないという状況が発生したと考えられる。また、能開校には、カウンセラー的な役割の職員は配置されていない施設が多いことから、すぐに相談できる体制が整っている状況ではない。しかし、精神障害者の場合は、生活面や精神面の安定が技能訓練習得状況に大きく影響してくると思われることから、生活面や精神面のフォローについて相談できるカウンセラーや、関係機関との連携を図り、両者が一貫した支援を行うことが望ましいと思われる。さらに、職員間においても、指導員個人に対応が任されるのではなく、必要に応じて上司や同僚に相談しバックアップしてもらうことで、指導員の不安や負担が軽減し、なおかつ能開校全体で幅広い対応策を講じることが可能になると考えられることから、職員同士による連携を図ることも必要と思われる。

(ウ) 課題(12)「就職まで結びつくケースが少ない」

課題に対する目標

「就職に結びつく可能性が高まる」

効果のあると思われる配慮事項

技能訓練：1 項目、生活支援：10 項目

考えられる訓練効果

(12)の課題については、精神障害者の雇用が社会的にあまり進んでいないといった状況にも原因があると思われるが、さらに、訓練生の職業準備性や職業意識の薄さなどが影響している可能性も考えられる。この点は、精神障害者に限らず、就労を目指す人にとって重要な要素と考えられるが、特に、職場という新しい環境に慣れにくい、あるいは、若年期の発症や長期入院生活のために、就職に必要なスキルを身につけていないなどの準備性の不十分さが就職難に関係していると思われる。よって、具体的な職業準備のスキルを習得する、職場実習やジョブコーチの活用といったフォローアップ支援等を行うことによって、就職の可能性は高まると考えられる。

4. 考察

(1) 効果があると思われる配慮事項について

ア．認知機能障害（主に作業遂行面）の面に対する配慮事項について

認知機能障害の面に対する配慮事項としては、本人の状況に応じて、具体的な説明や目標の設定の工夫、自信をつけさせるといった配慮が必要であることがわかった。具体的には、見通しの良い作業工程を示したり、一度に複数の指示を行わないなどの配慮を行うことによって、確実な作業が遂行でき、成功体験が自信を高めるといった相乗効果が期待できると思われる。池淵（2004）も、認知機能障害の直接的改善のための介入方略として、具体的な教示、課題の細分化、反応直後の生のフィードバック、動機づけの強化といった認知行動療法の技法を取り上げており、認知機能の直接的な改善や、低下している

機能の代償手段の獲得を目指すことが可能となるとしている。逆に、自分で判断する機会や負荷のかかる機会を増やすこと、自己理解を促進させることについては、関係機関等の職員や職業カウンセラーからの意見では、職業生活を送る上では必要な要素であると言われているが、フォロー体制や指導体制がきちんと整っていることが前提となることから、職業訓練場面での配慮では難しいと判断されたのではないかと考えられる。この点については、関係機関との連携の中で、役割を分担しながら、訓練生の就職への意識の向上を図っていく必要があると思われる。

イ．精神的な側面に関する配慮事項について

精神的な側面に関する配慮事項としては、個別の状況を確認するための声かけや、相談の機会を増す、訓練中も体調を気にかけるといった配慮が必要であることがわかった。特に、統合失調症者は対人関係やストレス等、様々な脆弱性があることを示していると思われる。彼らは適応した社会生活を送っている間は精神的にも安定しているが、社会生活で破綻すると精神的にも不安定になり再発の可能性が高まることが言われている（昼田、1989）。さらに昼田（1989）は再発を予防するためには生活の破綻を防ぐことが第一と述べ、そのためには統合失調症者の行動特性をよく理解し彼らの持つ脆弱性に負担をかけないこと、治療に付け加えて生活援助や危機介入を随時行っていくことが必要であるとしている。このことから、精神障害者の職業訓練においても、良好な対人関係の構築や緊張の軽減といった生活していくうえで役に立つ技能の支援を行うことは必要なことであると思われる。技能訓練だけでなく、並行して生活面や精神面への支援を行っていくことが、安定した訓練を継続することに繋がり、技能習得の促進に影響を及ぼすと考えられる。

ウ．能開校から得られた課題に対する配慮について

能開校から得られた課題に対する配慮としては、本人の状態を把握するための相談や声かけ、主治医や関係機関との連携、職員間での連絡といった配慮が必要であることがわかった。特に、職業訓練場面のみの対応では難しい病状や生活面の把握や対応に関しては、必要に応じて必要な機関と連絡や連携を行う必要がある。精神障害者は長期間の心理社会的な支援ネットワークを必要としていることは明白であり、リハビリテーション担当者が援助すべき視点としても、関係機関同士の支援ネットワークが確保されるように援助し、地域支援システムの統合化の推進を支援することが大切である（マリー A.ジャンセン、1990）ことから、安定した職業訓練や職業生活を送るためにも、訓練生への支援を多くの関係者が連携する体制を整えていく必要があると思われる。

（２）効果があまりないと思われた配慮事項について

ア．平均得点がマイナスだった配慮事項について

平均得点がマイナスだった配慮事項については、「欠席しないように指導する」のみであったが、この配慮事項については、精神障害者の職業訓練を実施する上ではあまり効果が期待できない配慮と考えられる。この配慮事項は、一般の能開校から挙げられた配慮であるが、能開校の体制が集団で講義を進めていく形式が多いことから、欠席による進捗の遅れが訓練に影響する可能性が大きいために、欠席をしないような指導をする必要があったと思われる。しかし、精神障害者の特徴として、粥川ら（1990）は、

長期間の闘病生活に伴う二次障害として、基礎体力の低下が一般に認められると述べている。職業訓練においても、訓練による疲労や作業の持続性に波があるために、体力や気力を回復するためにも休む（欠席する）必要性が出てくる訓練生は多いと思われる。よって、欠席しないように指導するという配慮よりはむしろ、欠席してもいい環境を整え、欠席による進捗の遅れを取り戻せる訓練体制を整えておく必要があると思われる。

イ．グループ作業を意識的に行うという配慮事項について

グループ作業を意識的に行うという配慮事項について、能開校や関係機関から挙げられていたが、今回の調査では、効果があると思われる配慮事項には入らなかった。その理由として、調査対象者が職リハセンターの職業訓練指導員であり、職リハセンターの訓練体制として随時入所と個別対応を基本としていることから、グループで作業を行う環境を作ることが難しかったため、効果の判断が出来なかった可能性が考えられる。ただし、リハビリテーションにはグループが必須である（野中，2003）といわれているように、職業訓練の場においても、集団を利用した訓練効果が期待できる可能性もあると思われる。例えば、「グループ作業を通じて仲間意識を高める」や「グループワーク等で感じた問題意識を訓練生個人の問題点として振り返る機会をつくる」といった配慮事項は、訓練システムのあり方によって訓練効果が期待できる配慮かもしれない。

ウ．職リハセンターから新たに抽出された配慮事項について

職リハセンターから新たに挙げられた配慮事項について、効果があると抽出されなかった理由として、職リハセンターの職業訓練指導員の意識では、精神障害者の職業訓練に一般的に考えられる配慮以外に精神障害の特性を考慮した配慮が必要であると考えているが、その新たな配慮についてはまだ実績がなく、自信を持って効果があると判断するまでには至らなかったことが考えられる。特に、訓練生に対してセルフコントロールの意識を身につけることに関する配慮事項については、回答のばらつきが大きかった。これらの配慮については、訓練効果がないというよりはまだわからない状況であり、今後、実践を通して実証していく必要があると思われる。

4．今後の課題

今回の調査では、認知機能障害に関係した課題に対しては効果的と思われる配慮事項が多かったのに対して、精神面や生活面に関した課題に対しては、あまり効果があると思われる配慮事項が抽出できなかった。これは、職業訓練指導員が作業遂行面（主に技能習得面）に関しては、これまでの経験上で効果があると感じた配慮事項が多く挙げられているのに対して、生活支援や精神面に対する配慮に関しては、精神障害者に対して必要な配慮であると感じているが、効果があるかどうかまでの判断は難しかったことが推測される。今後は、効果がまだはっきりしない配慮事項について、引き続き職業訓練の実践場面やカウンセラーや関連施設等との役割分担や連携を通して、効果を実証していく必要があると思われる。

これからの精神障害者の職業訓練を考えていく上では、職業能力開発校の訓練体制のあり方や職業訓

練指導員の指導方法のあり方を検討していく必要があると思われる。今回の調査で得られた結果によると、効果的と思われる配慮事項には、個別の対応をすることで、技能面及び精神面において安定した訓練を受講することが可能となり、訓練効果が期待できる内容が多くみられた。このことは、これまでの一般の能開校で主に行われている集団訓練の中では難しい配慮も含まれており、個別でかつ柔軟に対応できる訓練体制の構築が、今後、必要となってくるだろう。さらに、職業訓練指導員の指導方法としても、一般校でこれまで試行錯誤的に行われていた多くの配慮のうち、精神障害者の職業訓練に効果的と思われる配慮も多く含まれていたことから、具体的な指導を心がける、あるいは、訓練生の状態を気にかけておくといった意識の持ち方によって精神障害者の職業訓練にも対応できる指導が可能と思われる。ただし、能開校のシステムや指導体制、カウンセラーの配置の有無などによって、一般の能開校における精神障害者の職業訓練の実施に限界がある場合には、関係機関等（医療機関、福祉機関、就労支援機関、企業など）との連携を密に図っていくことが重要になることから、職業訓練指導員のこれからの必要な能力として、訓練中の課題に対して、どこまでが能開校で対応可能な範囲であり、それ以外の課題について、どことどのように連携すればいいのかといったマネジメントをする力を身につけておくことが必要になってくると思われる。

[参考文献]

昼田源四郎：分裂病者の行動特性，金剛出版(1989)

池淵恵美：認知行動療法，「精神医学」，43(10)，pp1123-1128(2001)(a)

池淵恵美：精神分裂病のリハビリテーションと認知行動療法，「こころの科学」，99，pp48-53(2001)(b)

労働省・日本障害者雇用促進協会：精神障害者の生活技能訓練に関する研究，「平成元年度研究調査報告-12」(1988)

労働省職業安定局高齢・障害者対策部障害者雇用対策課・日本障害者雇用促進協会：精神障害者雇用管理マニュアル - 精神分裂病者を中心として - ，「障害者職域拡大マニュアル 8」(1995)

舘暁夫：障害別にみた特徴と雇用上の配慮（精神障害），「障害者雇用管理等講習資料シリーズ」，No.142(1996)

結城俊哉：Life and Welfare，pp24-27(2003)

マリー A．ジャンセン，岡上他(訳)：精神障害者の職業リハビリテーション，pp41-52，中央法規出版(1990)

池淵恵美：認知機能リハビリテーションは統合失調症の機能回復に有効か，「精神神経学雑誌」，106，pp1343-1356(2004)

昼田源四郎：統合失調症患者の行動や生活の特徴と ICF，(岡崎祐士編)，pp115-132，中山書店(2002)

野中 猛：図説 精神障害リハビリテーション，pp32-33，中央法規(2003)

表 4 統合失調症者の行動特性

資料 1

行動特性（課題）	指導方法
（１）一度にたくさん課題に直面すると混乱してしまう。全体的把握が苦手、自分で段取りをつけられない。（明確な見通しがないまま行動してしまう。ひとつのことにこだわり、全体に目を配ることができない。）	・ゴールを明確にする。 ・獲得を目標とする技術を小さなステップに分けて、繰り返し練習する。 ・構造が明確で見通しのつけやすいものにする。そうすると、進行度が見えて意欲（あるいはあきらめ）が持ちやすい。 ・達成しやすい身近なゴールを設定する、ちょっとした進歩に対しても暖かい励ましをすることで、内的な動機付けを高める。 ・基本的には全体の見取り図（段取り）が具体的な状況ならば、安心感が持て、状況への適応がよい。 ・学習の手がかりをわかりやすく提示する。 ・テキスト、ビデオなどの道具を活用する。 ・やるべきことを具体的に検討して、困ったときはその都度、迷わず相談してほしいと伝える。もしくは、臨機応変な面接相談、訪問を行い、孤立せずに安心感を送り届ける役割を担う。
（２）過去の知識や経験を生かすことができず、なんども同じ失敗を繰り返してしまう。（学習が積み重ねられない）	・その都度、指示を繰り返す。 ・指導者がこまめにフィードバックをする。 ・反復練習をする。 ・同じ働きかけを根気よく繰り返しているうちにその効果が見られる。 ・失敗よりも、むしろ成功について「ここが上手く出来たから、成功した」と成功体験から学ぶ。
（３）無規定であるが多義的であるために、そこで取るべき行動は一義的に決定できないような曖昧な状況が苦手である。	・本人の抱える問題を整理し解決するために、具体的な指示を与える。 ・「どちらでもよい」「よいと思う方を選びなさい」といった曖昧な態度はとらず、具体的に指示する。 ・指示するときには、抽象的な言葉ではなく、できるだけ具体的に話すのが良い。 ・仕事の内容ばかりではなく、その手順や作業時間についても具体的に話したほうがよい。 ・いろいろな指示を一度にしない。 ・指示はその都度、一つ一つ与える。 ・時期を失せず、働きかける。 ・働きかけの効果は、同じ働きかけの繰り返しの結果見られる。 ・場合によっては、周囲との調整をする。 ・本人の自主性を尊重し、相談するまで待つという態度に固執するのはよくない。 ・本人の能力を勘案して具体的な役割と指示を与えることで安心する場合が多い。当然本人の希望を尋ねるが、時に自己能力以上の役割を引き受けてしまい、より混乱する場合があることも十分考慮する必要がある。

行動特性（課題）	指導方法
（４）慣れるのに時間がかかり、状況の変化にもろい。特に不意打ちに弱い。	・指導に関わる者の交代はできるだけ少なくする。やむを得ない場合には引継ぎには十分時間をかけ、指導方針の急激な変化は避けるのがよい。 ・主治医の交代、生活上の変化、病状の移行期、看護者の勤務交替期、職場・病院での新たな出入りなど、あらゆる移行・変化の状況は強い不安緊張を伴って体験され、発病・再燃、自殺・自傷の契機となるので格別の注意をする。 ・規則正しい、変動の少ない職場や家庭環境での破綻は少ない。 ・本人が突然賭けに出るようなことをする場合は「起死回生や背水の陣で、事態にのぞむのではなく、駄目で元々の気持ちでのぞむほうがよいのではないか」「二～三週間ほどじっくり考えてから決めてもよいのではないか」と本人の頑張りや勢い（＝実は無理をしている）に水を差すくらのアドバイスをすることが重要である。
（５）自分中心に物事を考えがちであり、視点の変更がでない。	・ロールプレイ、観察学習等を通して、具体的に学習する。 ・課題設定やフィードバックで、本人の評価を尊重しつつ、小さなステップで修正案を提示する。
（６）現実吟味力が弱く、高望みしがち。自己像が曖昧である。	・ロールプレイや他者を観察学習することで、自己を客観的に捉える。 ・課題設定やフィードバックで、本人の評価を尊重しつつ、小さなステップで修正案を提示する。
（７）対人関係を築くのが難しい。	・ちょっとした進歩に対しても暖かい励ましをすることで、内的な動機付けを高める。 ・ロールプレイなどで、具体的に対人関係を学習する。 ・グループで作業する場合には、リラックスできるような雰囲気作りが必要である。
（８）緊張が高い。	・不安が低い課題から取り上げる。 ・習得が必要なスキルを葛藤場面ではない場面に置き換えて練習する。 ・前もって作業時間と休憩時間を伝え掲示しておくなどすると、本人は安心して作業にとりかかることができる。 ・「疲れたら適当に休憩をとってください」という指示は、逆に不安にするだけである。休憩せずに疲れを感じることもなさそうに作業を続けているようであれば、調子を崩す前兆である。 ・指導者は「夜は眠れているのか」「食事はおいしく感じるのか」「便秘はしていないか」「最近何か生活上に変化がなかったか」を率直に尋ねるべきである。本人が黙っている場合、もしくは自らの不安を口にしたら、早めの外来受診を勧め、作業はいったん中止させて、期間を決めて休ませるほうが回復は早い。 ・初期の導入時にいかに不安や緊張を取れるかが重要になってくる。
（９）動作や反応がゆっくりしている。	・作業遂行状況は体調の好不調や服薬と関連することがあるので、本人の状態や服薬管理に気をつける。

課題	目標	具体的な配慮の方法	(合 計 指 導 員)	平 均	標 準 偏 差
精神障害者の行動特性（文献のまとめ：(1)～(9)）及び能開校調査から導き出された課題（(10)～	行動特性や課題を考慮した具体的目標	調査から得られた訓練場面における具体的な配慮			
(1)一度にたくさん の課題に直面すると 混乱してしまう。 全体の把握が苦手 で、自分で段取りを つけられない。(明 確な見通しがないま ま行動してしまう。 ひとつのことにこだ わり、全体に目を配 ることができな い。)	見通しをつ けて一つ一つ着 実に行動でき るようにする	(技能訓練)			
		・達成感を持たせる	14	1.75	0.433
		関 ・具体的で明確な指示を出す	12	1.71	0.452
		訓 ・本人に応じた目標設定をする	13	1.63	0.484
		訓 ・得意分野を伸ばす	13	1.63	0.696
		関 ・能力に応じた作業内容や職種にする	13	1.63	0.696
		関 ・就労に向けての目標を具体化する	11	1.57	0.728
		・本人とともに、どの部分でつまづいたのか検討し対策をアドバイスする	11	1.57	0.728
		・段階的な目標設定をする	10	1.43	0.728
		訓 ・本人の状態に応じて、質問の内容を配慮する	11	1.38	0.484
		職 ・困ったことや問題に直面したとき、自分から相談するスキルを身につけるように指導する	8	1.33	0.745
		関 ・数カ月毎に内容の見直しを行う	9	1.29	0.881
		関 ・本人の自主性を尊重する（自己決定の機会を設ける）	8	1.14	0.833
		・飽きさせないような課題を設定する	8	1.14	0.639
		職 ・進捗表をつけたり、実際の進み具合を伝える（自己認識を高める）	7	1.00	0.535
		関 ・状況や時期に応じて負荷をかける	4	1.00	0.707
		関 ・フォロー体制を整えた上で負荷をかける	6	1.00	0.577
		職 ・自分の行動について、自分で判断し、適切な選択ができるように指導する	4	0.67	1.106
		訓 ・欠席しないように指導する	-1	-0.14	1.125
(2)過去の知識や 経験を生かすことが できず、なんども 同じ失敗を繰り返 してしまう。(学習が 積み重ねられない)	失敗経験を減 らし、学習を 積み重ねるこ とができるよ うにする	(技能訓練)			
		・達成感を持たせる	12	1.71	0.452
		訓 ・成功体験を増やす	12	1.71	0.452
		・本人が納得するまで、繰り返し練習する	11	1.57	0.728
		訓 ・得意分野を伸ばす	11	1.57	0.728
		・やればできる、という気持ちにさせる	12	1.50	0.500
		・出来ることを確実に出来るようにする	10	1.43	0.728
		・良くできたときは、必ず褒める	11	1.38	0.696
		職 ・自分の行動について、自分で判断し、適切な選択ができるように指導する	5	1.00	1.095
		職 ・困ったことや問題に直面したとき、自分から相談するスキルを身につけるように指導する	5	1.00	1.095
		関 ・本人の自主性を尊重する（自己決定の機会を設ける）	2	0.33	1.491

課題	目標	具体的な配慮の方法			(指導員) 合計	平均	標準 偏差
精神障害者の行動特性（文献のまとめ：(1)～(9)）及び能開校調査から導き出された課題（(10)～	行動特性や課題を考慮した具体的目標		調査から得られた訓練場面における具体的な配慮				
(３)無規定であるか多義的であるために、そこで取るべき行動は一義的に決定できないような曖昧な状況が苦手である。	見通しをつけて一つ一つ着実に行動できるようにする		(技能訓練)				
		関	・具体的で明確な指示を出す		13	1.86	0.350
			・段階的な目標設定をする		12	1.71	0.700
		訓	・得意分野を伸ばす		12	1.71	0.452
		訓	・本人に応じた目標設定をする		11	1.57	0.728
		関	・就労に向けての目標を具体化する		11	1.57	0.728
			・本人とともに、どの部分でつまづいたのか検討し対策をアドバイスする		11	1.57	0.728
			・達成感を持たせる		11	1.57	0.495
		関	・能力に応じた作業内容や職種にする		11	1.57	0.495
		関	・数カ月毎に内容の見直しを行う		10	1.43	0.728
		訓	・本人の状態に応じて、質問の内容を配慮する		10	1.43	0.728
		関	・本人の自主性を尊重する（自己決定の機会を設ける）		9	1.29	0.700
		職	・困ったことや問題に直面したとき、自分から相談するスキルを身につけるように指導する		5	1.25	0.829
			・飽きさせないような課題を設定する		7	1.17	0.687
		職	・進捗表をつけたり、実際の進み具合を伝える（自己認識を高める）		6	1.00	0.577
		関	・フォロー体制を整えた上で負荷をかける		5	1.00	0.632
		職	・自分の行動について、自分で判断し、適切な選択ができるように指導する		5	0.83	0.898
		関	・状況や時期に応じて負荷をかける		3	0.75	0.829
		訓	・欠席しないように指導する		-1	-0.14	1.245
		(４)慣れるのに時間がかかり、状況の変化にもろい。特に不意打ちに弱い。	新しい環境に適応できるようにする		(技能訓練)		
	・個別相談を実施する（相談しやすい雰囲気をつくる）			11	1.57	0.495	
	・明るく、思いやりを持った接し方をする（声かけ、会話）			11	1.57	0.495	
	・声かけをする			11	1.38	0.484	
	・本人の意思を尊重する			9	1.29	0.700	
	・行動や反応に気を配る			10	1.25	0.829	
訓	・班別作業の際に、仲の良い生徒と組み合わせるように班編成をする			5	1.00	0.000	
関	・グループ作業により特性を把握したり、チームワークを生み出す			4	1.00	0.707	

課題	目標	具体的な配慮の方法			(指導員) 合計	平均	標準 偏差				
精神障害者の行動特性（文献のまとめ：(1)～(9)）及び能開校調査から導き出された課題（(10)～	行動特性や課題を考慮した具体的目標		調査から得られた訓練場面における具体的な配慮								
(５) 自分中心に物事を考えがちであり、視点の変更ができない。	自己理解を促進することが出来る		(技能訓練)								
		関	・本人の希望と現実の差を調整する					10	1.25	0.661	
		職	・進捗表をつけたり、実際の進み具合を伝える（自己認識を高める）					7	1.17	0.687	
			・障害の開示のメリット、デメリットを提示する					3	1.00	0.816	
			(生活支援)								
		職	・グループワーク等で感じた問題意識を訓練生個人の問題点として振り返る機会をつくる					5	1.00	1.095	
		職	・個々に理解しやすい情報提示や模範演技（ロールプレイ、ＳＳＴ、ワークシート等の活用した支援）を行う					4	1.00	1.225	
		職	・自分で問題に気付くような支援を行う					3	0.75	1.090	
		関	・病気の認識を高める					4	0.67	0.943	
		関	・社会人として自覚を促す					2	0.67	1.247	
		(６) 現実吟味力が弱く、高望みしがち。自己像が曖昧である。	自己理解を促進することが出来る					(技能訓練)			
関	・本人の希望と現実の差を調整する			8				1.14	0.639		
職	・進捗表をつけたり、実際の進み具合を伝える（自己認識を高める）			6				0.86	0.833		
	・障害の開示のメリット、デメリットを提示する			3				0.75	1.090		
	(生活支援)										
職	・グループワーク等で感じた問題意識を訓練生個人の問題点として振り返る機会をつくる			4				1.00	1.225		
職	・自分で問題に気付くような支援を行う			5				0.83	1.067		
職	・就職という目標に向けて、訓練継続の支援、職業準備性の向上、就職活動の３分野について、個人の中でのバランスを整えるための支援を行う			4				0.80	0.980		
関	・社会人として自覚を促す			3				0.75	1.090		
関	・病気の認識を高める			5				0.71	0.881		

課題	目標	具体的な配慮の方法			（指導員） 合計	平均	標準偏差
精神障害者の行動特性（文献のまとめ：（1）～（9））及び能開校調査から導き出された課題（（10）～	行動特性や課題を考慮した具体的目標	調査から得られた訓練場面における具体的な配慮					
（ 7 ）対人関係を築くのが難しい。	良好な関係性をつくることのできるようにする	（技能訓練）					
			・個別相談を実施する（相談しやすい雰囲気をつくる）		11	1.57	0.495
			・声かけをする		10	1.43	0.495
			・明るく、思いやりを持った接し方をする（声かけ、会話）		11	1.38	0.484
			・行動や反応に気を配る		9	1.29	0.452
			・本人の意思を尊重する		8	1.14	0.833
		訓	・班別作業の際に、仲の良い生徒と組み合わせるように班編成をする		6	0.86	0.350
		関	・グループ作業により特性を把握したり、チームワークを生み出す		3	0.43	0.495
		（生活支援）					
			・相談機会を設定する（通院や服薬の確認、生活習慣の確認や指導など）		11	1.57	0.495
		訓	・訓練生の人間関係を観察する		10	1.43	0.495
		職	・ガス抜きの場を上手く活用できるような支援を行う		7	1.17	0.373
			・本人の意思を尊重する（プライバシーの保護も含める）		8	1.14	0.833
		職	・必要なサポートを自主的に判断して受けられるような支援を行う		5	1.00	0.000
		職	・社会にでて必要な対人技能等を訓練中に体験させる		4	0.80	0.748
		関	・対人関係処理能力を高める		2	0.50	0.500
		（連絡、連携）					
		訓	・話の合いそうな訓練生と組ませ、孤立しないようにする		8	1.00	0.866
			・グループ作業を通じて仲間意識を高める		4	0.57	0.904
		訓	・他の訓練生に病気の理解と協力を求め、体調変化等気付いた点を報告してもらう		2	0.25	0.829
（ 8 ）緊張が高い。	緊張を軽減することができる	（技能訓練）					
			・ストレスをかけない（がんばれなどの言葉は用いない、大きい声を出さない、ゆっくり話す）		10	1.43	0.904
			・声かけをする		9	1.29	0.452
			・疲れたら休憩を取るよう指導する		10	1.25	0.433
			・教科外訓練（体育、歩行会など）を行う		8	1.14	0.833
		（生活支援）					
			・毎朝あるいは日常会話の中で体調を確認する（声の変化や発言に注意するなど）		11	1.38	0.484
			・本人の行動や動作に注意をする（表情の観察、健康状態の確認など）		9	1.29	0.452
		職	・体調の変化に対応できる（セルフコントロールができる）ための支援を行う		6	1.20	0.400
		職	・ガス抜きの場を上手く活用できるような支援を行う		6	1.00	0.000
		訓	・楽観的な気分を持たせる、不安を軽減する等、精神的に追い込まないようにする		6	1.00	0.816
		関	・本人の体力に注意する		5	0.83	0.898

課題	目標		具体的な配慮の方法	(指導員) 合計	平均	標準 偏差
精神障害者の行動特性(文献のまとめ: (1)~(9))及び能開 校調査から導き出さ れた課題(10)~	行動特性や課 題を考慮した 具体的目標		調査から得られた訓練場面における具体的な配慮			
(9)動作や反応が ゆっくりしている。	訓練生のベ ースにあった指 導ができる		(技能訓練)			
			・自分のペースで行うように指導する(進度の猶予、指導時間の変更など)	11	1.38	0.696
(10)訓練中の対 応に不安がある	本人の状態を 把握すること ができる		(技能訓練)			
			・個別相談を実施する	11	1.57	0.495
			・声かけをする	11	1.57	0.495
			・行動や反応に気を配る	11	1.57	0.495
	関		・導入期間を設定する	6	1.20	0.748
			・会話をする	8	1.14	0.639
			・ノートを取っているか、授業についてきているか等に注意する	7	1.00	0.756
(11)病状や生活 面についての相談窓 口がわからない。	職員間や関係 機関との連携 によって、手 厚い支援がで きる		(連絡、連携)			
	職		・他職種間(技能訓練と生活支援)で日常的な連携(共通認識や情報の共有化)をする	14	1.75	0.433
			・職員間で訓練生の様子を細かく報告する	12	1.71	0.452
	職		・健康管理室との連携を図る	13	1.63	0.484
	訓		・上司にも状況を把握してもらう	10	1.43	0.904
			・保健所等と連携し、カウンセリングを含めた生活相談をしてもらう	9	1.29	0.700
			・ソーシャルワーカー(ケースワーカー)と連携する	9	1.29	0.700
			・家族や保護者と連絡を密に取るようにする(情報収集なども含む)	9	1.29	0.700
			・主治医との連絡を密にする	8	1.14	0.639
(12)就職まで結 びつくケースが少な い	就職に結びつ けることがで きる		(技能訓練)			
	職		・社会の動向、企業ニーズの把握をする	8	1.14	0.990
	職		・就職を念頭に置いた訓練内容を設定する	5	1.00	1.095
	職		・就職面接に同行する	3	0.60	1.020
			(生活支援)			
	関		・就労後のフォローアップをする	11	1.57	0.728
	訓		・面接の練習や履歴書の書き方等を指導する	12	1.50	0.500
	職		・職業生活に必要な知識・技能の指導をする(自分の働き方を考える、社会性を身につけるなど)	10	1.43	0.728
			・企業実習を実施する	10	1.43	0.728
	職		・職場見学を企画し、実施する	11	1.38	0.992
	職		・就労支援機関との連絡調整をする	11	1.38	0.696
	訓		・職種の選択幅拡大のために情報提供を行う	8	1.33	0.745
	関		・就労に向けての目標を具体化する	9	1.29	0.700
			・就労に必要な能力を個別に把握し、適職を見つけたす	9	1.29	0.700
	関		・ジョブコーチを利用する	6	1.20	0.748

「ものづくり」・「指導者」養成問題 - 公共職業訓練指導員の現状と課題 -

砂田 栄光 (職業能力開発総合大学校)

1. 公共職業訓練の役割と課題

木村・永田¹⁾の指摘のように従来のOJTを中心とする人材育成システムは転換期を迎え、新たなシステムの構築が必要な時代である。それは従来の企業内教育に強く傾斜したシステムではなく、学校の職業教育(大学・高専・専門高校)や公共職業訓練・専門学校など多様な教育を含む人材育成システムへの転換であるだろう。その際、各教育機関は開放的かつ自立的であると同時に、それぞれが連携・接合し合うことが必要となる。そうすることによって、はじめて、従来とは異なる新たな人材育成システムの構築と言える。

さて、このようなシステムを構築するために、わが国の教育諸機関が現在果たしている機能を分析し、その役割と今後の位置づけを明らかにすることは重要である。

このシンポジウムでは、「ものづくり」・「指導者」としての公共職業訓練指導員の養成問題に焦点を絞りながら、その役割と可能性を検討したい。公共職業訓練が新たな人材育成システムの一翼を担い得るための課題を明確にし、その課題をクリアするための提言をしたいと考えている。わが国の公共職業訓練は、人材育成システムの中で、独自の立場を築いてきた。それらの主要なものは永田によれば以下のとおりである。

第1に、ポリテクカレッジは、工科系大学や高専が果たしている「エンジニア」「テクニシャン」といった特定の職種・領域だけでなく、「第一線監督者」「メンテナンスマン」「ラインの高度技能者」「専門スタッフ」「研究補助員」など、多種多様な職種・領域で活躍できる人材の育成を行ってきたという点である。

第2に、ポリテクカレッジは、「生産現場のOJTを教育の場に置き換える教育システム」を開発した。つまり、従来、生産現場の経験やOJTに頼っていた「実践的能力」の育成をカリキュラム化したという点である。「実践的能力」の育成が民間(企業)のOJTからはなれて距離をもつことは、「教育の場」に企業意識の形成要因や企業閉鎖的な職業能力の形成要因を持ち込まないということであり、その面からも高く評価されてよい。

第3に、ポリテクカレッジは、専門高校、とりわけ工業高校の継続教育・連携教育の場として、一定の役割を果たしつつあり、今後の展開が期待されるという点である。

第4に、ポリテクセンターであるが、「コース別能力開発体系」の開発によって、教育内容・方法は一般化・標準化し、受講生が必要とする知識や技能・技術が段階的・体系的に学べるようになっている。わが国の職業教育訓練研究の分野におい

て、教授・学習課程研究は遅れた分野であり、「コース別能力開発体系」の開発は注目されてしかるべきである。

第5は、ポリテクセンターはそのタイプによって、受け持つ「能開セミナー」のレベルを区分し、ポリテクセンターの役割と機能を差別化している。これによって在職者訓練は、ポリテクセンターのタイプごとに特徴をもつことになっている。ただし、この点については、業務の見直しによって、2003年度以降変化している。

第6は、ポリテクカレッジとポリテクセンターに共通することであるが、中小企業の人材育成の場として重要な役割を担っている。「能開セミナー」は民間企業で行うOJTの補完物でもなければ、また中小企業が行う教育訓練と無関係な形で存在するのでもない。中小企業のニーズに応えながら、専門基礎から高度な部分までを担いながら、中小企業の教育訓練に連動・接合している。これまでの大企業にはみられない関係が、中小企業とポリテクセンターの間に構築されてきている。

第7は、地域の中小企業との連携が密なことである。ポリテクカレッジは「技術協力・研究開発支援」という形で、またポリテクセンターは「能力開発支援」という形で地域の中

小企業との連携を深めている。

木村・永田は公共職業訓練、とりわけ国(雇用・能力開発機構)の施設について、かなり詳細に調査しているが、都道府県能力開発施設については、ほとんど触れていない事も指摘しておきたい。

2. ものづくり白書からの問題提起

平成13年6月に第1回策定が行われて以降、今回で5回目となる厚生労働省・経済産業省・文部科学省が連携して作成している「ものづくり基盤技術振興基本法(平成11年法律第2号)」第8条に基づく年次報告本書によれば、「2007年問題」に対するものづくり労働者の技能継承の取組と課題として次の2点を指摘している。

(1)必要な者を雇用延長、指導者として活用

(2)中途採用や新規若年者の採用の増加

ものづくり白書の構成としては、我が国のものづくり基盤技術の現状と課題として、我が国製造業の特徴の分析とグローバルな展開、将来のものづくり基盤技術を担う人材の育成、ものづくりの基盤を支える研究開発・学習の振興をあげている。そして、その現状と課題から、ものづくり基盤技術の振興に関して高じた施策へと展開している。

ものづくり白書における「将来のものづくり基盤技術を担

う人材の育成」についてのポイントとしては、以下のとおりである。

- (1)ものづくり労働者の雇用・労働の現状として、
- ・製造業の雇用は、新規求人は伸びが鈍化、就業者数は減少。
 - ・製造業における 2003 年の新規学卒入職者は、入職者数、割合ともに過去最低。
 - ・製造業の就業者に占める 55 歳以上の割合は 24.5%と全産業 25.6%に接近しており、高齢化が進展。
 - ・ものづくり基盤技術に従事する労働者（ものづくり労働者）は約 200 万人（初めて推計）。

(2)ものづくり労働者の技能継承の取組と課題

- ・「2007 年問題」に対する取組（前文に掲載）
- ・団塊の世代退職に伴い、円滑な技能継承を進めていくことが課題

(3)ものづくり技能継承と若者の確保・育成に向けた取組

- ・ものづくり基盤技術を将来的に担う若年者の確保・育成を官民挙げて積極的に取り組むことが必要。
- ・企業ニーズに応じた若者の能力開発を推進し、「若者自立・挑戦プラン」や「ものづくり立国」事業により、早い団塊からの人材育成を促進する取組が行われている（日本版デュアルシステムの実施や、2007 年ユニバーサル技能五輪国際大会を活用した気運醸成など）

平成 16 年度ものづくり白書²⁾（ものづくり基盤技術の振興施策）は、報道発表資料の中で、「2007 年問題」について、このような問題提起・提言をしているといえる。

3．総合大学校における指導員養成の現状と課題

職業能力開発総合大学校は、公共職業能力開発施設等において職業訓練を担当する指導員の養成及びその能力の向上に資する訓練等を行うとともに、職業訓練の実施や調査研究を通して、職業訓練現場に必要な情報の収集・発信をする我が国唯一の機関である。

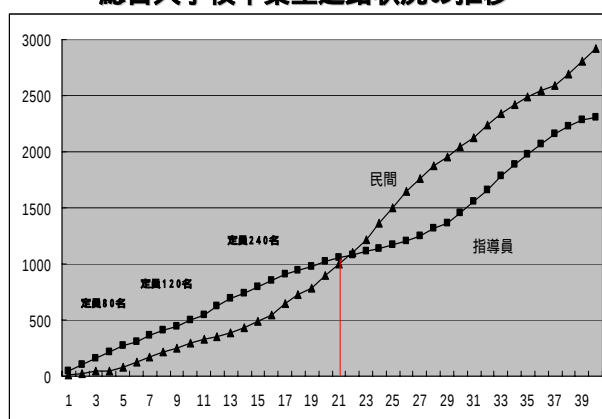
指導員の養成では、長期課程、研究課程、応用研究課程及び研修課程を設定し、各職業能力開発施設の指導員を養成するとともに、民間企業の生産現場において、人材育成をマネジメントできる人材として、広く活躍する人材を養成してきた。平成 15 年度（40 期生）までの卒業生進路状況は以下のとおりである。

総合大卒業生進路状況

（昭和 39 年度～平成 15 年度卒業）

進路	人数	割合
職業訓練指導員	2,308	36.6%
進学	433	6.9%
公務員等	273	4.3%
民間企業	2,917	46.2%
その他	248	3.9%
留学生	129	2.0%
	6,308	

総合大学校卒業生進路状況の推移



現在、機構及び都道府県の指導員数の合計が約 5,000 名であるので、その約 50%を総合大の卒業生で占めていることを見ても、公共職業能力開発に果たしてきた総合大の役割は決して小さいものではないと自負できる。

また、産業界や地域企業等で求められている訓練ニーズや人材ニーズに対応した職業能力開発システムや指導技法、教材等の開発研究や起業・新分野進出を図る事業主に対する相談や起業に必要な能力開発、技術支援を実施することにより、中小企業などにおける中核的実践技術者等の育成に必要な職業訓練の実施に関する豊富なノウハウを蓄積し、その成果の普及を行っている。民間企業に就職した者の中には、その後、独立創業し、従業員数 9 万人を超える大企業の経営者となり、雇用開発・能力開発の先頭に立って活躍する人材を輩出した事例は特筆しておきたい。この事例のように、厳しい経営環境が続く中、ものづくりを始めとする企業が新たな時代に対応して、創造性、戦略性を持ちつつ、持続的発展を続け、校付加価値化を目指していくためには、高い技術力をビジネスに活かすことのできる人材を育成していくことが必要であり、生産の現場からも経営的感覚を持った人材の育成が求められていることから、職業能力開発総合大学校において、生産現場の指導者に対する経営的資質の付与を目的とし、その特色を活かした独自の総合的のものづくり人材の教育訓練コースを開発及び実施することとしている。

また、職業能力開発総合大学校において、製造現場の指導的立場にある人材に対して、現場で通用する高い実践的技術の上に経営的資質を付与することを狙いとして、新たな教育訓練コースを設置するための調査研究を行っているところである。2004 年度には、総合的のものづくり人材に係るニーズのヒアリング調査、ものづくりの一連の流れの各段階（構想企画、開発設計、生産、販売流通等）において必要となる能力の要素分析、生産現場に携わる技術者、高度技能者等を対象として技術経営的能力を実践的演習課題により修得させる訓練コースの検討、その訓練コース開発のための実験の実施がなされた。2005 年度には、2004 年度の検討結果に基づき、訓練コースの全体像の更なる精査・見直し、訓練コースの一部試行実施予定であり、2006 年度には、総合的のものづくり人材の教育訓練の本格実施予定である。

4. 独立行政法人化と能力開発事業の見直し

2001年12月「特殊法人等整理合理化計画」が閣議決定され、雇用・能力開発機構（以下、「機構」とする）の業務見直しは決定的となった。それにともなって、「職業能力開発（ポリテクカレッジ、ポリテクセンター等）」の業務の見直しも行われることになった。その骨子は以下のとおりである。

「機構」の行う在職者訓練は、地方公共団体や民間教育訓練機関との適切な役割分担を図る観点から真に高度なもののみに限定して実施する。

ポリテクカレッジは、時代の変化に対応した効率的・効果的な訓練の実施を図るため、民間外部講師の一層の積極的な活用を図る。

「機構」の行う離転職者訓練は、その地域において民間ではできないものに限定して実施し、民間委託の拡大、民間外部講師の積極的な活用を図る。

これらの業務見直しは、移行の準備期ということで2003年度から実施されたが、その正式な展開は「機構」が独立行政法人化する04年3月からであった。この業務見直しを実施するにはいくつかの問題・障害が横たわっている。

1つは、ポリテクセンターは、そのタイプに応じて、設備・機器あるいは人員体制等の「施設能力」に差異があることである。2つは、「施設能力」的に問題のない「旧都市型」以上のセンターでも、「レベル3」以上の義務づけによって、受講生の質の変化（企業規模、職種）や受講生補充などの問題が生じたことである。3つは、ポリテクセンターの指導員の最近の教育・研究条件についてである。4つは、指導員の育成（能力アップ）の問題である。

今回の見直し案では「民間外部講師の一層積極的な活用」が強調されている。もっとも、部外講師の活用はセミナーなどの高度化・多様化に弾力的に対応するためであるが、同時に要員の削減を補完するものであることはいうまでもない。

5. 「ものづくり」・「指導者」養成問題の解決に向けて

このような状況下で、今後の「ものづくり」「指導者」の養成問題を公共職業訓練指導員の将来構想として、いくつか提言したい。

指導員研修のニーズとシーズのミスマッチ

	H17年度 要項定員 (ΣX)	シミュレーション 結果 ($\Sigma X'$)	$\Delta =$ ($\Sigma X'$) - (ΣX)
機械系	421	661	* -240
電気・電子系	372	278	94
情報系	305	193	112
居住系	199	345	* -146
塗装・工芸・デザイン系	85	75	** 10
事務系	100	137	* -37
介護・福祉系	30	30	** 0
その他（新人研修等含む）	499	281	*** 218
合計	2,011	2,000	11

(注) *都道府県 **科の廃止 ***民間対応

平成16年度より民間教育訓練機関等に対する研修定員を350人新たに追加するよう、厚生労働省より雇用・能力開

発機構を通じて職業能力開発総合大学校に通達があった。これは、平成16年度訓練計画において離職者訓練の総計が施設内（公共職業能力開発施設）が79,125人であるのに対し、認定職業訓練や委託訓練先である民間教育訓練機関等による委託訓練が168,919人であることも一つの要因と考えられる。研修課程の受講対象者は、従来、公共職業訓練指導員が中心であったが、能開法施行規則では「職業訓練において訓練を担当しようとする者もしくは担当している者又は職業訓練指導員免許を受けた者」としていることから明らかに、都道府県・機構等に限定せず、民間等の指導者に対して門戸を開いたわけである。これは、日本の教育訓練基盤として、多様化する人材育成ニーズ、教育訓練受講ニーズに的確に対応するため、認定職業訓練や委託訓練先である民間教育訓練機関等に対して指導員研修を提供することが、今後の職業能力開発総合大学校に望まれていることでもある。

平成14年～16年にかけての指導員数等の現状調査によれば、公共職業訓練指導員（都道府県と機構の指導員）の数は約5,000名であり、機械系指導員が約2,000名と最も多く、電気・電子系指導員が約800名弱、居住系指導員が約700名強と続いている。情報系は約500名、事務系が約350名となっている。特に、都道府県の能力開発施設の指導員数の内訳では、自動車整備科指導員が最も多く280名、続いて、木造建築207名、機械加工176名、電気工事152名となっている。平成16年度に総合大のカリキュラムが見直されたが、都道府県で指導員が多い職種要素に十分に対応していないという実態がある。今後の展開として、認定職業訓練指導員に対する配慮もさらに必要となるが、認定校の3,345科の構成でも明らかに、その他に分類される職種が多い。特に認定校では、美容科が科数では122と最も多く、続いて造園科が73、理容科が67、監督者訓練が61、和裁科が55、洋裁科が29となっている。

このような実態を指導員研修コースプログラムのシミュレーションによりニーズとシーズのミスマッチを検討すると、機械系が240ポイント、居住系が146ポイントと最も現状の指導員研修でのテーマ不足が指摘される。自動車・溶接・板金・旋盤・フライス盤・木造建築・木工等の研修担当教員の確保が必要である。今後、塗装・工芸・デザイン系及び介護・福祉系についても同様で、造形工学科と福祉工学科の廃科にともない、これらの要素も不足となる。また、事務系・その他（指導力向上）についても、民間等指導者研修としては研修担当教員の確保の必要性が生じている。

今後も、指導員ニーズに対応したすべての職種の指導者ネットワークを構築し、その支援と活用を図り、都道府県・民間のニーズに合った研修テーマを構築し、指導者の継続教育をしていかなければならない。

注)

- 1) 木村・永田著「転換期の人材育成システム」p216-他
- 2) 厚生労働省 www.mhlw.go.jp ホームページより
- 3) 2005年版ものづくり白書 p227-228

「ものづくり」・「指導者」養成問題

- 公共職業訓練指導員の現状と課題 -

職業能力開発総合大学校

砂田 栄光

1. 公共職業訓練の役割と課題

多種多様な職種・領域の人材育成
生産現場のOJTを「教育の場」へ
工業高校等の継続教育
コース別能力開発体系
レベル別「能開セミナー」
中小企業教育訓練
研究開発・能力開発支援

2. ものづくり白書からの問題提起

「2007年問題」

必要な者を雇用延長
(指導者として活用)

中途採用・新規採用の増加

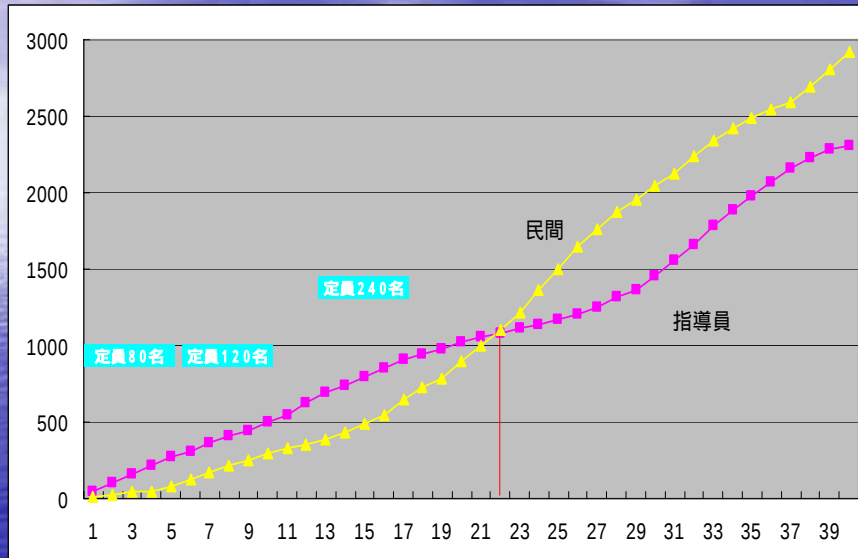
- ・高齡化が進展、団塊の世代退職
- ・ものづくり労働者の技能継承
- ・ものづくり労働者(約200万人)

3. 総合大における指導員養成の現状と課題

総合大卒業生進路状況
(昭和39年度～平成15年度卒業)

進路	人数	割合
職業訓練指導員	2,308	36.6%
進学	433	6.9%
公務員等	273	4.3%
民間企業	2,917	46.2%
その他	248	3.9%
留学生	129	2.0%
	6,308	

総合大学校卒業生進路状況



4. 独立行政法人化と能力開発 事業の見直し

真に高度なものに限定(在職者)
民間外部講師の積極的活用
民間委託の拡大(離職者)

5. 「ものづくり」・「指導者」

養成問題の解決に向けて

『平成16年度より民間教育訓練機関等に対する研修定員350人を新たに追加する』

- 研修課程の受講対象者は、能開法施行規則では「職業訓練において訓練を担当しようとする者もしくは担当している者又は職業訓練指導員免許を受けた者」としており、都道府県、機構に限定しているものではない。

- 日本の教育訓練基盤として、多様化する人材育成ニーズ、教育訓練受講ニーズに的確に対応する教育訓練の環境を整備するため、認定職業訓練や委託訓練先である民間教育訓練機関等に対して指導員研修を提供することが、今後の総合大の役割として望まれている。

2004年7月8日

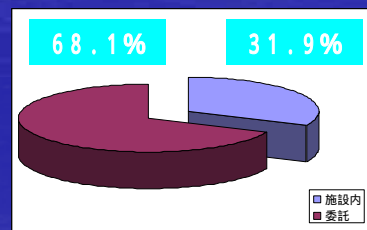
厚労省との打合せ会議 メモより

ちなみに、
平成16年度訓練計画
離職者訓練

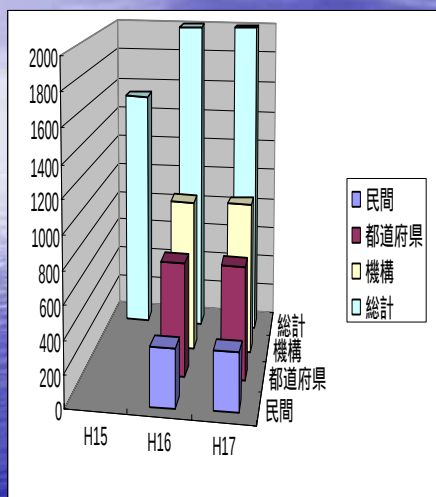
総計 248,044人

施設内 79,125

委託 168,919



H15～H17 指導員研修予算定員の推移



	H15	H16	H17
公共	1530	1650	1650
民間	0	350	350
総計	1530	2000	2000

平成16年度より
専門課程→職種転換研修

■指導員数等(現状調査)

	都道府県 (人数)	機構 (人数)	認定校 (科数)	部内限 小計
機械系	1,040	830	530	2,400
電気・電子系	339	436	141	916
情報系	185	333	101	619
居住系	400	324	1,058	1,782
塗装・工芸・デザイン系	173	30	170	373
事務系	193	149	256	598
介護・福祉系	59	34	5	98
その他	281	234	1,084	1,599
合 計	2,670	2,370	3,345	8,385
	(H14)	(H16)	(H15)	

都道府県能開施設の内訳(人数)

BEST 20

自動車整備	280	木工	78
木造建築	207	機械製図	76
機械加工	176	インテリア・サービス	75
電気工事	152	コンピュータ制御	65
メカトロニクス	117	介護サービス	59
塑性加工	101	プログラム設計	55
システム設計	100	精密加工	51
溶接	96	配管	47
OA事務	96	洋裁	46
電子機器	82	製版	45

■指導員数等(現状調査)

部内限

	都道府県 (人数)	機構 (人数)	認定校 (科数)	小計
機械系	1,040	830	530	2,400
電気・電子系	339	436	141	916
情報系	185	333	101	619
居住系	400	324	1,058	1,782
塗装・工芸・デザイン系	173	30	170	373
事務系	193	149	256	598
介護・福祉系	59	34	5	98
その他	281	234	1,084	1,599
合 計	2,670	2,370	3,345	8,385
	(H14)	(H16)	(H15)	

認定校(その他)の内訳(科数)

美容科	122	管理監督者	19
造園科	73	工場管理科	18
理容科	67	着付け科	16
監督者訓練	61		
和裁科	55	その他	624
洋裁科	29		

■指導員研修を受ける指導員数(シミュレーション)		部内限		
	都道府県	機構	認定校	小計
機械系	272.7	332.7	55.5	660.8
電気・電子系	88.9	174.8	14.8	278.4
情報系	48.5	133.5	10.6	192.6
居住系	104.9	129.9	110.7	345.4
塗装・工芸・デザイン系	45.4	12.0	17.8	75.2
事務系	50.6	59.7	26.8	137.1
介護・福祉系	15.5	13.6	0.5	29.6
その他	73.7	93.8	113.4	280.9
合計	700.0	950.0	350.0	2000.0
@係数	0.26	0.40	0.10	
予算定員	700	950	350	

部内限			
指導員研修の ニーズとシーズのミスマッチ			
	H17年度 要項定員 (シーズ)	シミュレーション 結果 (ニーズ)	$\Delta =$ (シーズ') - (ニーズ')
機械系	421	661	* -240
電気・電子系	372	278	94
情報系	305	193	112
居住系	199	345	* -146
塗装・工芸・デザイン系	85	75	** 10
事務系	100	137	* -37
介護・福祉系	30	30	** 0
その他(新人研修等含む)	499	281	*** 218
合計	2,011	2,000	11
(注) *都道府県 **科の廃止 ***民間対応			

研修コース(テーマ)の決定方法

機構: 作業部会で作成

→ (本部受講指示)

都道府県: 各科のシーズ'により作成

→ (アンケート結果等は逐次報告)

シーズ指向にならざるを得ない

→ ニーズとのミスマッチ

民間: 要項配布

研修担当教員の確保の必要性

県・民間のニーズに合ったテーマの設定 指導者ネットワークの構築と支援

必要とされる要素としては、

機械系(自動車、溶接、板金等)

機械系(旋盤、フライス盤等)

建築系(木造建築、木工等)

デザイン系

福祉系

その他(指導技法等)

【総合大における指導員研修の変遷】

昭和37年～44年	再訓練課程 (中央職業訓練所)(職業訓練大学校) (中央技能センター)
昭和45年～60年	指導員研修課程 (中央技能センター) (職業訓練大学校)
昭和61年～63年	再訓練部研修課程 (職業訓練大学校)
平成元年～10年	研修課程部 (職業訓練研修研究センター) (職業能力開発大学校)
平成11年～	研修部研修課程 (職業能力開発総合大学校)