

資料編

資料1 HPリスト（参考資料等）＜平成24年11月現在のURL＞

資料2 特別支援障害者

資料3 SST教材（提供：大阪障害者職業能力開発校）

資料4 用語集

資料1 HPリスト（参考資料等）＜平成24年11月現在のURL＞

＜参考資料等（機構作成）＞

【精神障害者雇用管理ガイドブック】

<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/kyouzai/kyouzai38-1.pdf>

（企業・精神障害のある従業員・就労支援機関に対するアンケート調査、精神障害者を雇用している企業や精神障害のある従業員へのヒアリングなどを踏まえ、精神障害者を雇用する企業に対して、精神障害者の雇用管理のノウハウをとりまとめています。）



【障害者雇用マニュアルコミック版4 精神障害者と働く 思いやりと安心の職場環境づくり】

<http://www.jeed.or.jp/data/disability/employment/download/comic2.pdf>

（統合失調症を持つ人の採用から定着、及びうつ病で休職している職員の職場復帰を取り上げ、精神障害者の雇用管理等について、コミック形式で紹介したマニュアルです。）



【精神障害者のための職場改善好事例集】

http://www.jeed.or.jp/activity/education/h21_kaizen_jirei.html

（平成21年度に（独）高齢・障害者雇用支援機構が実施した障害者雇用職場改善好事例募集の入賞事例を紹介した事例集です。精神障害者雇用を行っている企業のさまざまな工夫を具体的に紹介しています。）



【障害者職業総合センター職業センター実践報告書 No.24

精神障害者職場再適応支援プログラム～SSTを活用した支援の実際～

<http://www.nivr.jeed.or.jp/center/report/practice24.html>

（精神障害者職場再適応支援プログラム（ジョブデザイン・サポートプログラム）におけるSSTを活用した試行の成果をとりまとめました。巻末にSST関連資料が掲載されています。）



【職業能力開発関係報告書】

<http://www.jeed.or.jp/disability/supporter/supporter01.html#sec05>

(国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて、実施している職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する先導的な職業訓練について内容や指導技法をとりまとめました。)



【障害者職業センター研究部門】

障害者職業総合センター研究部門では、職業リハビリテーションサービスの基盤整備を目的とし、障害者雇用に関する調査研究を行っています。研究の成果については、調査研究報告書、資料シリーズの刊行物を関係施設等に広く配布するほか、検査ツール・訓練教材等を作成し、職業リハビリテーション関係機関等に提供しています。また、開発した就労支援機器等はメーカー等の協力を得て市販化もしています。

◎各種教材・ツール・マニュアル等

<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/kyouzai.html>

◎ワークサンプル幕張版紹介

http://www.nivr.jeed.or.jp/research/kyouzai/21_2_MWS.html

<関係支援機関、各種制度等>

【機構】

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

【地域障害者職業センター所在地：機構】

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>

【国立職業リハビリテーションセンター：機構】

<http://www.nvr.cd.ac.jp/>

【国立吉備高原職業リハビリテーションセンター：機構】

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

【求職者支援制度：厚生労働省】

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/kyushokusha_shien/index.html

【障害年金：社会保険庁】

<http://www.sia.go.jp/seido/nenkin/shikumi/shikumi03.htm>

職業訓練上特別な支援を要する障害者

障害者の職業能力開発施策や就労支援施策の充実が図られる中で、障害者職業能力開発校が特に重点的に取り組むべき対象者について、関係者の意識共有を図り、その積極的な受入と円滑な職業訓練支援を推進するための対応方針等について検討するため、平成19年度に、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」の職業訓練のあり方に関する検討委員会」が開催されました。

同検討委員会では、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」について、以下の①から③の要件に該当するものとして概念整理しています。

- ①一般的な集合訓練の実施に困難な面があり、障害の態様に応じた個別対応を特に要する障害者
- ②障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者
- ③特別な支援を要する障害者に対して適切に対応できる精神科医などの専門家や支援者等（障害者職業能力開発校において一般的に配置されていない者）との継続的な連携・協力を要する障害者

また、同検討委員会では、これらの要件に該当する障害者の具体的範囲についてア) 障害者校における訓練生の受入状況、イ) 訓練生に対する支援配慮の内容、ウ) 職業訓練上の課題等について総合的に勘案し、当面、

- ①視覚障害1級・2級の者
- ②上肢障害（脳性まひによる上肢機能障害を含む。）1級の者
- ③2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者又は3級以上の脳性まひによる上肢機能障害及び3級以上の脳性まひによる移動機能障害を重複する者
- ④体幹障害1級・2級であって、特に配慮を必要とする者
- ⑤精神障害者
- ⑥発達障害者
- ⑦高次脳機能障害者

とすることを提言しています。

この提言を踏まえ、国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターでは、平成20年度より当面の間、上記①から⑦に該当する障害種類の障害者の積極的な受入れを図り、効果的な職業訓練等の実施及び指導技法等の開発・普及に取り組むこととしています。

休憩を申し出る（就労 SST）

場面設定

パソコンの実習中に体調が悪くなりました。いま休憩を取っておかなければ疲れが長引くかもしれません。指導員に休憩を申し出ようと決めましたが・・・。

ロールプレイング1

「（疲れた様子で）・・・。」
「何かしましたか？」
「大丈夫です・・・。（かなり辛そうな様子）」
「本当に大丈夫ですか？？」

良かった点 * **がまんして訓練を受けようとしていた。**
* **体でしんどさを表現していた。**

こんな工夫をしたら？

- * **理由と「どうしたいか」をきっちり伝える。「体調が悪いので、休ませていただけますか？」**
- * **クッション言葉(断り)をいれたら？「すみませんが」**
- * **どのように休みたいか入れたら？「お手洗いにいきたいのですが。」**
「別室で休憩をとりたいのですが。」**「頓服薬をのみたいのですが。」**
- * **（休憩取らせていただいて）「ありがとうございます」の感謝の言葉を言ったらよいのでは。**

ロールプレイング2

「すみません」
「はい何ですか？」
「少し頭痛がするので、10分ほど休憩をいただきたいのですが。」
「わかりました。では休憩をとって来て下さい」
「はい。ありがとうございます」

（休憩後）
「よくなりましたので、授業に戻ります。（ありがとうございました）」

こんな時にも使ってみましょう。

- * パソコン作業に疲れたので目をやすめなくなった時
- * 疲れと緊張をとるため外の空気を吸いたくなった時
- * 水分が摂りたくなった時

疲れはなかなか他の人から見てわかるものではありません。上手に休憩を取ることで疲れを小さく押さえることがわかるのは、自分自身ですね。

社会生活の中でも疲れをコントロールするため「休憩を申し出る」ことは大切なことです。

訓練のなかでどんどん実践してみてください。実践が上達の近道です。

*失敗を報告する (就労 SST)

場面設定

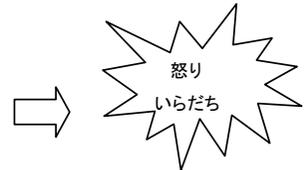
上司に会議の資料(両面印刷 30 部)を頼られました。表面が印刷終わり、裏面にかかった時電話が鳴ったので対応しました。その後裏面を逆に印刷してしまったことに気づきました。

ロールプレイング1

「すいませ〜ん！」 「はい？」
「ちょっとまちがってしまったみたいなんですよ〜」
「何をどうまちがえたの？」
「途中で電話がかかってきて〜…」
「だから、どう失敗したんですか？」
「資料を逆に刷ってしまって〜…」
「何枚ぐらい？」
「4、5枚ほど…」
「外部にも出す資料なんだから、ちゃんと確認してやってくださいね！」 「すいませ〜ん…」

良かった点 * 正直に言えた
* 失敗したことについて「すいませ〜ん」と謝っていた。

報告を受けた上司の気持ちは？ → 報告の順番が違う(言い訳が先になっていた)言葉遣いが悪かった「すいませ〜ん」



上司の気持ちを害さないように、失敗の報告をするには？

- * 誠意をもって謝る。
- * クッション言葉(忙しいところ申し訳ないという気持ち)を入れたら？(「今お時間よろしいでしょうか」など)
- * 言い訳をせず、間違った状況の報告を先にしたほうがよいのではないかと(はっきり失敗の報告をし、上司の指示を仰ぐことで)

ロールプレイング2

「すいませ〜ん！」 「はい？」 「今よろしいでしょうか？」 「なんでしょう？」
「申し訳ないのですが、資料を5枚 逆に刷ってしまいました。どうしたらよいでしょうか？」
「では、〇〇〇〇してください」
「わかりました。もうしわけありませんでした！」

良かった点 * 丁寧な態度でわびることができていた。(頭を下げるなど)
* クッション言葉を入れることができていた。
(「申し訳ないのですが、」「言い訳になるのですが、」など)
* 相手の都合を聞くことができた。(「ちょっとよろしいでしょうか？」など)
* 間違いの内容をしっかりと説明し、指示を仰ぐことができた。

仕事で失敗してしまった時は、まず誠意を見せて謝ることが大切です。失敗の内容をしっかりと報告し、上司の指示を仰ぎ、すぐに対応することが仕事に対しての誠実さを表すことになるのではないのでしょうか？

*手いっぱいなのに、別の仕事を頼まれる (就労 SST)

場面設定

A課長から、『昼までにしておいて』と依頼された仕事をしている最中に
昼前にB部長から別の仕事を頼まれました。

ロールプレイング1

B部長：「〇〇さん、
「はい、」
B部長：「この資料を50部コピーしてくれないかな」
「今、他の仕事をしているので無理です。」
B部長：「・・・」

上司に、きっぱり
断るのは、失礼か
も…。

良かった点 * 理由がはっきりしている、わかりやすい。
* ビシヤリ、キツパリと断っていた

ロールプレイング2

B部長：「〇〇さん、
「はい、」
B部長：「この資料を50部コピーしてくれないかな」
「50部ですね、了解しました。」
A課長：「〇〇さん、ぼくが頼んだ仕事、どうなった？」 「…」

どちらの仕事もうけ
てしまって、結局ど
ちらもできなくなっ
てしまった。

良かった点 * ころよく仕事をうけとっていた。
* できなくて申し訳なさそうにしていた。

ロールプレイング1、2を踏まえて、断り方を考える。

こんな工夫をしたら？

- * お詫びをいれたら？ 「申し訳ないんですが、」
- * 仕事を受けられない理由をはっきりと。 「A課長から仕事を頼まれているので」
- * はっきりと断る 「できかねます」

「申し訳ないんですが、A課長から仕事を頼まれているので、今はできかねます」

断るのではなく… 指示をあおぐ。

「申し訳ないんですが、今他の仕事を頼まれているので、他の人と協力して行ってもよいですか？」
(もしくは)
「どちらの仕事を先に優先させていただいたらよいですか？」
「じゃ、〇〇〇〇してくれる？」
「承知いたしました」

依頼された仕事には、責任を持って取り組みましょう。仕事を重ねて依頼されてしまった場合には、すぐ取り掛かれないことをお詫びした上で、仕事の優先順位を聞くなど、上司の判断を仰ぐことが、誠意を表すポイントになるのではないのでしょうか。

*忙しそうなお上司に質問をする (就労 SST)

場面設定

上司から、「30分後に会議で使用する資料を14セット準備しておいて」と言われ準備を始めましたが、
両面印刷にすべきか、片面印刷にすべきか聞き落としてしまいました。もう一度上司に質問したいと
思うのですが、上司は忙しそうにしています。

ロールプレイング1

「〇〇さん、30分後に会議で使用する資料を14セット準備してください」
「はい。」「??」（両面印刷か、片面印刷かどちらか聞き落としてしまったので聞きに行く）
（上司は忙しそうに電卓を使って仕事をしている）
「……………」（聞きたいことがあるが声をかけられずにもぞもぞしている）
「?何か?」「あの…先ほどの件なのですが、両面印刷と、片面印刷とどちらがよろしいでしょうか」
「もう少し早く聞きにきてもらわないと困るよ!もう片面印刷でいいです」「はい…」

すぐに聞きにいけ
なかったのが、迷
惑をかけてしまっ
た

- 良かった点
- * 申し訳なさそうにしていた
 - * わからないことについては質問しに行くという行動は起こしていた。

ロールプレイング2

「〇〇さん、30分後に会議で使用する資料を14セット準備してください」
「はい。」「??」（両面印刷か、片面印刷かどちらかを聞きに行く）
（上司は会議の打ち合わせをしている）
「あの、先ほどの資料の件なのですが…」
「ちょっと、今会議中だから待ってくれる!?」「すいません…」

上司の話の腰を折っ
てしまっては、せつ
かく質問にいけても
仕事の邪魔をしてし
まうことに…

- 良かった点
- * すぐに聞きに行くことができていた
 - * 話に割り込んでしまって申し訳なさそうにしていた。

↓ もっとよくするには、どうしたらよいか?

こんな工夫をしたら?

- * 「お話中失礼します」など、クッション言葉を入れた上で割り込んで聞いたらいいのでは?
- * 「今お時間よろしいでしょうか?」など状況とタイミングを見て質問をする。
- * はっきり質問の内容が伝わる言い方を心がける。質問は短く簡潔に!
- * 立つ位置に気をつける。上から目線にならないように!
- * お詫びと感謝の言葉を入れる。

「お話中すいませんが」 **お詫び** 「教えていただいてありがとうございます」 **感謝**

ロールプレイング3

「〇〇さん、30分後に会議で使用する資料を14セット準備してください」
「はい。」「??」（質問に行く）
「お忙しいところ申し訳ありません、先ほどの資料の件ですが、両面印刷と片面印刷のどちらがよろしい
でしょうか?」 「じゃ、両面印刷にしてくれる?」
「承知いたしました。ありがとうございます」

わからないことがある場合は、自己判断せずに、すぐに質問するようにしましょう。自分の伝えたいこと
が緊急である場合は、相手の都合を伺った上で、簡潔に質問するように心がけ、答えていただいた場合には
感謝を忘れないようにしましょう。

疲れについて (グループミーティング)

★疲れを感じるときは？

「みんなのペースに合わせようと
焦って無理してしまった・・・」

「予定をやり遂げるまで
がんばってしまった・・・」
「休憩が取れていないのに
仕事が続く・・・」

「疲れていても断れない・・・」
「人とペースが合わない・・・」

「家もめごとがあって・・・」

★疲れの症状は？

肩こりがひどくなる

被害妄想がひどくなる

気を使いすぎる
人との会話が負担になる

考えがまとまらない
表情が硬くなる

イライラして無口になる

★疲れの解消法は？

休憩をこまめにとる
まったく別のことをする

人に相談してアドバイスを
実行してみる。

話を聞いてもらう
ウインドショッピングをする

一人になってリラックス
自分の好きなことをする

家から離れて公園へ

人はそれぞれ「疲れ方」も「症状」も「解消法」も違うんだ

よい人間関係とはなんだろう？

- * 気心が知れる
- * 安心できる
- * 本音が出せる
- * 理解しあえる
- * 「NO!」といえる
- * 相手を思いやれる
- * 醜い部分も受け入れられる

みんなお互い気持ちを尊重しあえば違っていてもいいんだ！
「疲れ」も違うことを理解しあおう！

わかってもらえたら、少し甘えてもいいんじゃないのかな。

一人で我慢とか無理とかしなくてもいいのかな？

よい人間関係を作るためにもまずは「自分がどうしたいのか」を一番に考えてみよう！

人間関係は社会生活の中でも大切なものです。その中で自分の疲れ方と疲れの解消法を知ることとともに、相手の疲れ方、疲れの解消法を理解することも大切ですね。

資料4 用語集

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
I C D - 10	アイシーデーテン	疾病及び関連保健問題の国際統計分類	シッペイオヨビカンレンホケンモンダイノコクサイトウケイブンルイ	異なる国や地域から、異なる時点で集計された死亡や疾病のデータの体系的な記録、分析、解釈及び比較を行うため、世界保健機関憲章に基づき、世界保健機関（WHO）が作成した分類。
アウトリーチ	アウトリーチ	アウトリーチ	アウトリーチ	医療・福祉関係者が直接出向いて心理的なケアとともに必要とされる支援に取り組むこと。
アサーション	アサーション	アサーション	アサーション	より良い人間関係を築くための、自分も相手も大切にしたい自己表現法
アサーティブ	アサーティブ	アサーティブ	アサーティブ	アサーションが実現されていること
アスペ	アスペ	アスペルガー一症候群	アスペルガーショウコウケン	自閉症の一種で、言葉の発達に著しい遅れは見られないものの、社会性、コミュニケーション、想像力に偏った特徴を持つ症状。
アセスメント	アセスメント	アセスメント	アセスメント	事前調査に基づいた評価
易刺激性	インゲキセイ	易刺激性	インゲキセイ	些細な刺激をきっかけにして周囲に対して不機嫌な態度で反応しやすい状態
委託訓練	イタククンレン	障害者の態様に応じた多様な委託訓練	ショウガイシャノタイヨウニオウジタタヨウナイタククンレン	各都道府県に所在する国立・都道府県営の障害者職業能力開発校及び都道府県が設置する職業能力開発校、障害者職業能力開発校が委託元となり、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して行う職業訓練。
易怒性	イドセイ	易怒性	イドセイ	ささいな刺激をきっかけにして周囲に対して怒りっぽい状態
易疲労性	イヒロウセイ	易疲労性	イヒロウセイ	通常よりも疲れやすい体質を持っている状態
ウェイス	ウェイス	W A I S III	ウェイスサード	ウェクスラー知能検査の第三版。16歳以上の成人用に標準化された、知能（IQ）を測るための検査。
A型事業所	エーガタジギョウショ	就労継続支援A型事業所	シュウロウケイゾクシエンエーガタジギョウショ	障害者自立支援法に基づく就労継続支援のための施設。一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを供与することが目的。「A型」は障害者と雇用契約を結び、原則として最低賃金を保障するしくみの「雇用型」。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
ADL	エーディーエル	日常生活動作	ニチジョウセイカツドウサ	食事・更衣・移動・排泄・整容・入浴など生活を営む上で不可欠な基本的行動。
エクスポージャー	エクスポージャー	エクスポージャー	エクスポージャー	予め、定められたスケジュールやカリキュラムに沿って行われるものではない非系統型の体験活動。
SST	エスエステー	ソーシャルスキルトレーニング	ソーシャルスキルトレーニング	対人関係を中心とする社会生活技能のほか、服薬自己管理・症状自己管理などの疾病の自己管理技能、身辺自立(ADL)に関わる日常生活技能を高めるために行われる認知行動療法の1つ。
寛解	カンカイ	寛解	カンカイ	病症がほぼ安定した状態。
気分障害	キブンショウガイ	気分障害	キブンショウガイ	ある程度の期間にわたって持続する気分(感情)の変調により、苦痛を感じたり、日常生活に何らかの支障をきたしたりする状態。うつ病と双極性障害など広範囲な精神的疾病が該当。
記銘力・記憶	キメイリョク・キオク	記銘力・記憶	キメイリョク・キオク	記銘力とは、新しく知覚し、体験したことを記憶にとどめておくこと。記憶は、新しく知覚し体験したことを覚える「記銘」、それを維持する「保持」、思い出して意識にのぼらせる「想起・再生」、想起されたものが記銘されたものかどうか確認する「再認」という四つの過程で構成されている。
抗うつ剤(薬)	コウウツザイ(ヤク)	抗うつ剤(薬)	コウウツザイ(ヤク)	うつ病・気分変調症・不安障害などの気分障害を緩和するために使用される精神病の治療薬。
高機能自閉	コウキノウジヘイ	高機能自閉症	コウキノウジヘイショウ	他人との社会的関係の形成の困難さ、言葉の発達の遅れ、興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害である自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものをいう。
行動アセスメント	コウドウアセスメント	行動アセスメント	コウドウアセスメント	認知行動療法による治療の対象となる問題行動の形成メカニズムを分析すること。
行動アセスメントシート	コウドウアセスメントシート	行動アセスメントシート	コウドウアセスメントシート	行動アセスメントを容易にするための記述項目が記載されている用紙。認知行動療法の場合、「状況」に対する自分の「認知」「気分・感情」「身体反応」「行動」などを記載する場合がある。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
再燃・再発	サイネン・サイハツ	再燃・再発	サイネン・サイハツ	回復までにうつ病をぶり返すことを再燃、回復後に新たに別のうつ病エピソードによって、発病することを再発という。
作業所	サギョウシヨ	小規模作業所	ショウキボサギョウシヨ	障害によって働くことが困難な障害者の日中の活動をサポートする市町村や地域の親の会、その他の団体などが設置運営する定員が20人未満の福祉施設。
自己統制能力	ジコトウセイノウリョク	自己統制能力	ジコトウセイノウリョク	自分で自分の気分や感情、行動を管理する力。
重度事業所	ジュウタジギョウシヨ	重度障害者多数雇用事業所	ジュウドシヨウガイシヤタスウコヨウジギョウシヨ	障害者雇用納付金に基づく助成金制度の一つである「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の支給を受けた事業所（この助成金の支給申請を行える事業所は、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を10人以上雇い入れ、継続して雇用している重度障害者と併せて15人以上であり、かつ雇用労働者数に占める障害者の数の割合が10分の2以上の事業所）。
就労移行支援事業所	シュウロウイコウシエンジギョウシヨ	就労移行支援事業所	シュウロウイコウシエンジギョウシヨ	障害者自立支援法に基づく施設であり、一般就労への移行に向けて、事業所内や企業における作業や、実習、適性にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施する。
授産施設	ジュサンシセツ	授産施設	ジュサンシセツ	心身上の理由、世帯の事情で就労時間に制約がある者、高齢者など労働能力の比較的低い要援護者、そのほかの低所得者に対して、就労の機会を与え、または技能を修得させて、その援護と自立更正を図ることを目的とした通過型の社会福祉施設。
受傷・受障	ジュシヨウ・ジュシヨウ	受傷・受障	ジュシヨウ・ジュシヨウ	受傷とは事故などにより傷を受けることであり、その結果障害を持つことを受障という。
職リハ	シヨクリハ	職業リハビリテーション	シヨクギョウリハビリテーション	障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他法に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ること。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
J C	ジョブコー チ	職場適応援 助者	シヨクバテ キオウエン ジョシヤ	障害者が円滑に就労できるように、職 場内外の支援環境を整える者を指す。 障害者職業センターや障害者自立支援 法による「障害者就労移行支援事業所」 に勤務する場合が主で、雇用先との調 整や障害者の支援を行う職員を指す。
心理的発達 の障害	シンリテキ ハッタツノ ショウガイ	心理的発達 の障害	シンリテキ ハッタツノ ショウガイ	I C D 10 の分類項目 F 80～89 に分類 される障害。
遂行機能	スイコウキ ノウ	遂行機能	スイコウキ ノウ	目的や将来の予定を達成したり、計画 性をもって行動したり、変化する状況 にうまく対応して行動したりするため に必要な機能のこと。
ストレスコー ピング	ストレスコー ピング	ストレスコー ピング	ストレスコー ピング	ストレスの原因となるもの（ストレッ サー）をなくすために、意識的に行う 行動や思考。主に問題焦点型対処と情 動焦点型対処に分かれる。 問題焦点型対処は、ストレスの原因を 突き止め、対処（状況を変える）する ことによってストレスコーピングを行 うこと。 情動焦点型対処は、ストレスコーピン グするために状況を変えるのではなく、 意識をかえる（責任転嫁、八つ当 たりなど）こと。
ストレスマ ネジメント	ストレスマ ネジメント	ストレスマ ネジメント	ストレスマ ネジメント	ストレスが大きすぎれば減らし、逆に 少なければ増やして能力向上に 結び つけようと上手にストレスと付き合う こと。
セルフケア	セルフケア	セルフケア	セルフケア	自分自身がストレスの存在に気づき、 それに対処するための知識と方法を身 に付けて、それを実施すること。
セルフモニ タリング	セルフモニ タリング	セルフモニ タリング	セルフモニ タリング	自分の行動や考え、感情、心理状態、 ストレスの度合いなどを自分で観察記 録すること。
双極性	ソウキョク セイ	双極性障害	ソウキョク セイショウ ガイ	躁うつ病のこと。
ソーシャル サポート	ソーシャル サポート	ソーシャル サポート	ソーシャル サポート	物質的な援助でなく、人間関係によりも たらされる援助のこと。
WHO	ダブリュエ イチオー	世界保健機 構	セカイホケ ンキコウ	人間の健康を基本的人権の一つと捉え、 その達成を目的として設立された国際 連合の専門機関。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
単極性	タンキョクセイ	単極性気分障害	タンキョクセイキブンショウガイ	うつ病のこと。
地活センター	チカツセンター	地域活動支援センター	チイキカツドウシエンセンター	障害者に創作的活動・生産活動の機会を提供することにより、社会との交流を促進し、自立した生活を支援する施設。障害者自立支援法に基づいて市町村が行う地域生活支援事業の一つ。
チック	チック	チック症	チックショウ	ピクピクとした素早い動きなどが、本人の意思とは関係なく、繰り返しおきてしまう症状。瞬き、肩をピクッと動かす、頭をふる、顔をしかめる、口を曲げる、鼻をならすなど様々な症状がある。
チーム支援	チームシエン	チーム支援	チームシエン	訓練生のより客観的・多面的なアセスメントを可能にするため、複数の専門職がチームとなる支援
TP	ティピイ	トータルパッケージ	トータルパッケージ	障害者職業総合センターにて開発された職業評価ツール
適応行動	テキオウコウドウ	適応行動	テキオウコウドウ	環境や状況などに相応しい効果的(有効)な行動
適応支援	テキオウシエン	適応支援	テキオウシエン	適応行動の習得のための支援
適応障害	テキオウショウガイ	適応障害	テキオウショウガイ	ある社会環境においてうまく適応することができず、様々な心身の症状を呈する症候群であり、職場不適応や登校拒否(不登校)などがある。
特例子会社	トクレイコガイシャ	特例子会社	トクレイコガイシャ	障害者の雇用に特別な配慮をし、障害者の雇用の促進等に関する法律第44条の規定により、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社。
特開金	トツカイキン	特定求職者雇用開発助成金	トクテイキユウシヨクシャコヨウカイハツジヨセイキン	新たにハローワークなどの紹介により障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主等に対して賃金相当額の一部として支払われる助成金。
ナカポツセンター	ナカポツセンター	障害者就業・生活支援センター	ショウガイシャシュウギョウセイカツシエンセンター	障害者の職業的自立を図るために、地域の関係機関と連携しながら、就職に向けた準備や職場に適応・定着するための支援、日常生活や地域生活に関する助言などを行う施設。障害者雇用促進法に基づいて、都道府県知事が指定した社会福祉法人・NPO法人などが運営。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
認知障害	ニンチショウガイ	認知障害	ニンチショウガイ	外界からの情報を知覚し、加工し、貯蔵し、それを利用する一連の情報処理過程である認知機能が障害されている状態。
認知行動療法	ニンチコウドウリョウホウ	認知行動療法	ニンチコウドウリョウホウ	情緒障害や気分障害などに対する治療技法の一つ。物事を解釈したり理解する仕方を修正する認知療法と、学習理論に基づいて行動を修正する行動療法を統合した療法。他の心理療法よりも比較的短期間で治療効果が認められるとされ、パニック障害、強迫性障害、摂食障害、不安障害などに効果があるとされる。
バッテリー	バッテリー	テストバッテリー	テストバッテリー	心理検査を行う際に人間の総合的理解のためにいくつかの検査を一緒に施行すること、またその組み合わせのこと。
般化	ハンカ	般化	ハンカ	心理学で、一定の条件反射が形成されると、最初の条件刺激と類似の刺激によっても同じ反応が生じる現象
B型事業所	ビーガタジギョウショ	就労継続支援B型事業所	シュウロウケイゾクシエンビーガタジギョウショ	障害者自立支援法に基づく就労継続支援のための施設。一般企業への就職が困難な障害者に就労機会を提供するとともに、生産活動を通じて、その知識と能力の向上に必要な訓練などの障害福祉サービスを供与することが目的。「B型」は契約を結ばず、利用者が比較的自由に働ける“非雇用型”。
PTSD	ピーティーエスディー	外傷後ストレス障害	ガイショウゴストレスショウガイ	脅威的あるいは破局的な出来事を経験した後、長く続く心身の病的反応で、その出来事の再体験（フラッシュバックや苦痛を伴う悪夢）が特徴。
ファシリテーション	ファシリテーション	ファシリテーション	ファシリテーション	人々の活動が容易にできるよう支援し、うまくことが運ぶように舵取りすること。集団による問題解決、アイデア創造、合意形成、教育・学習、変革、自己表現・成長など、あらゆる知識創造活動を支援し促進していく働きを意味する。
ファシリテーター	ファシリテーター	ファシリテーター	ファシリテーター	ファシリテーションの役割を担う人（進行役）。
不定愁訴	フテイシュウソ	不定愁訴	フテイシュウソ	「頭が重い」、「イライラする」、「疲労感が取れない」、「よく眠れない」などの、何となく体調が悪いという自覚症状を訴えるが、検査をしても原因となる病気が見つからない状態。
フラッシュバック	フラッシュバック	フラッシュバック	フラッシュバック	脅威的あるいは破局的な出来事を経験した後、その出来事をありありと思い出すこと。

通称		正式呼称		意味等概略
表記	ヨミ	表記	ヨミ	
眠剤	ミンザイ	睡眠導入剤・睡眠薬	スイミンドウニユウザイ・スイミンヤク	不眠状態や睡眠が必要な状態に用いる薬物。睡眠時の緊張や不安を取り除き、寝付きを良くするなどの作用がある。
MWS	ムース	ワークサンプル幕張版(MWS)	ワークサンプルマクハリバン	OA作業、事務作業、実務作業に大別される13種類の作業課題から構成されたワークサンプル。
MSFAS	ムスファス	幕張版ストレス・疲労アセスメントシート	マクハリバンパンストレス・ヒロウアセスメントシート	障害者職業総合センターの研究部門が開発した精神障害者、高次脳機能障害者に対する職場や作業面でのストレスや疲労の現れ方を把握し、マネジメント方法を検討するツール。
抑うつ症状	ヨクウツシヨウジョウ	抑うつ症状	ヨクウツシヨウジョウ	落ち込む、憂鬱、悲しい、寂しい、虚しい、泣けてくる、不安など普段「うつだな」と思う気持ちなどの症状。
抑うつ状態	ヨクウツジヨウタイ	抑うつ状態	ヨクウツジヨウタイ	気持ちの沈んだ状態。
ラポール	ラポール	ラポール	ラポール	相互を信頼し合い、安心して自由に振る舞ったり感情の交流を行える関係。

【参考文献】

障害者雇用ガイドブック（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編 2008）

おわりに

機構が運営する国立職業リハビリテーションセンター（中央障害者職業能力開発校）及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（吉備高原障害者職業能力開発校）では、これまで職業訓練の受入れが十分に進んでいない障害を有する人の受入れを積極的に行い、それらの人に対する職業訓練等の技法を開発し、普及していくことを役割としています。

本マニュアルはその一環として作成したものであり、精神障害者の職業訓練に携わる能開施設等、又は今後精神障害者の受入れを検討している能開施設等において広く活用されるよう、精神障害者の障害特性を踏まえた専門的支援を実施するための訓練コースの設置、実践的な訓練カリキュラムとそれに関係する指導方法、訓練教材を中心に取りまとめました。

マニュアルの作成にあたっては、より多くの指導者の方々に読みやすく直ちに利用・活用していただけるように、写真や図、イラストを多く採り入れた内容としています。このマニュアルの活用により、精神障害者の訓練機会の拡大や雇用の促進に繋がるよう願っています。

本マニュアルに関する問い合わせや精神障害者の職業訓練に関する個別の相談については、当センターまで遠慮なくお問い合わせください。

❖精神障害者の職業訓練等に関するお問い合わせ❖

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

国立職業リハビリテーションセンター

職業訓練部 訓練第四課・職業適応課

〒359-0042 埼玉県所沢市並木 4-2

TEL : 04-2995-1208 FAX : 04-2995-1242

URL : <http://www.nvr.cd.ac.jp/>

本マニュアルを作成するにあたって、外部の委員から貴重なご助言、ご協力をいただきました。

記して敬意を表します。

「職業訓練実践マニュアル（精神障害者編Ⅰ）作成検討委員会」委員（敬称略）

<外部委員>

成増厚生病院 精神科医師	天神 雄也
大阪障害者職業能力開発校 訓練指導課長	奥野 保一
東京障害者職業能力開発校 職業訓練指導員	小林 克子

<委員>

国立職業リハビリテーションセンター

次 長	塚田 滋
職業訓練部 部長	長谷部 敏美
職業訓練部 訓練第一課長・訓練第二課長	住田 律夫
職業訓練部 訓練第三課長	岡谷 和典
職業訓練部 訓練第四課長・職業適応課長	槌西 敏之
職業訓練部 訓練第三課主幹	真鍋 勝憲
職業訓練部 訓練第三課主任職業訓練指導員	野村 隆幸
職業訓練部 訓練第四課主任職業訓練指導員	井上 郁子
職業指導部 職業適応課主任障害者職業カウンセラー	小田 祐子
職業指導部 職業指導課主任障害者職業カウンセラー	松本 伸一
職業指導部 職業評価課主任障害者職業カウンセラー	佐川 兼治
職業指導部 健康管理員	三好 智恵

障害者職業総合センター

職業リハビリテーション部指導課

<作業部会>

国立職業リハビリテーションセンター

職業訓練部 訓練第四課職業訓練指導員	櫻田 修久
職業訓練部 訓練第四課職業訓練指導員	由良 裕美
職業訓練部 訓練第四課職業訓練指導員	高橋 史洋
職業指導部 職業適応課上席障害者職業カウンセラー	中山 秀之

(所属は平成 25 年 2 月現在)

