精神障がい者への職業能力開発訓練　実践報告（第２報）

「チームで働く力」をつけるためのプレゼンテーション大会

著者名：大阪市職業リハビリテーションセンター　主　任　山田 加奈子
指導員　田邊 俊夫

キーワード：精神障がい　チームで働く力　コミュニケーション能力　プレゼンテーション大会

要　旨

ワークアドバンスト科（精神障がい保健福祉手帳をお持ちの方のコース　訓練期間１年）では、企業が求める力「チームで働く力」「コミュニケーション能力」を育むことを目的として訓練を実施している。

チームで協力し１つの物を作り上げていく経験をするために「プレゼンテーション大会」「入校希望者向け訓練説明会」「動画作成」「文集作成」という４つのプロジェクトを準備している。

精神障がいのある方には「困りごとを上手く発信できず、一人で抱え込み、抱えきれずに体調を崩す」「コミュニケーションに自信がない」という共通した課題があるが、チームでひとつのものを作り上げる経験を積み重ねていくことで、気付き、変化が生まれ、成長をしていく。

昨年度（2024 年度）は、大阪市立心身障がい者リハビリテーションセンター研究紀要第 39 号で「動画作成」を中心に取り組んだ実践を報告した[1)]。今回は訓練生が入校して初めて取り組むプロジェクト「プレゼンテーション大会」に注目し、昨年度の反省点を踏まえた指導を行い、精神障がいのある方が企業で求められる人財へと変化していくための実践を報告する。

1　はじめに

大阪市職業リハビリテーションセンターは、一般企業で働くことを希望する障がいのある方へ 1 年間の職業能力開発訓練を実施している。障がい者手帳別にコース編成されており、6 コース 52 名が訓練を受講している。訓練生には入校時に、①毎日来る、②相談する、③挑戦するの３点を訓練生活の約束としてお願いしている。

精神障がいのある方のコース「ワークアドバンスト科（定員 7 名）」では、精神障がいのある方が企業に求められる人財となり、長く職場で活躍できるよう「働き続けるために必要な力」を身につけることを目標に掲げ訓練を実施している。

どんなに職務遂行能力が高くても、学力があっても、資格をたくさん持っていても、働き続ける力がなければ職場には必要とされない。「働き続けるために必要な力」とは「困難と思う出来事に直面した時に、それを乗り越える力」である。昨年度に引き続き、今年度も「チームで働く力」と「コミュニケーション能力」に注目し、昨年度の気付きや反省点を踏まえながら指導方法を見直し、訓練を実施した。

2　実践の目的

(1)ワークアドバンスト科の訓練目標

ワークアドバンスト科の訓練生に必要な「働き続けるために必要な力」は以下の通りであり、１年かけて身に付けていくことを目標にしている。

①働くための体力と、心身の健康を管理する力

1 日 6 時間以上、週 5 日間（週 30 時間以上）勤務できる体力と、心身の不調から回復する手段を身に付ける。

②自分自身を正しく理解し必要な対策を考える力

障がい特性や傾向、出来ること、苦手なことを自覚し、働き続けるために必要な対策を考える。

③発信する力

入校時にお願いしている 3 つの約束（職リハ 3 つの守る事）に「相談する」という項目があるが、相談することに対して苦手意識のある方は多い。

そのためワークアドバンスト科では「相談する」を「モヤっとした時に信頼できる人に発信する」と言い換えている。「モヤっとした時」とは、心に何かが引っかかり悩み始めた時期を指す。「困った時」という表現では、自分が困っているかどうかの判断がつきにくく、発信のタイミングがかなり遅れてしまう人もいるためである。独りで考え、独りで解決策を探すが見つけられず、行き詰ってきた人が多いため、モヤっとした時に発信し、独りではなく誰かと一緒に考え、一緒に解決を目指すことに慣れていく必要がある。

④チームで働く力

会社は目標を達成するため（利益を上げるため）に複数名で役割分担し業務を行っていること、自分

が担当している仕事には、次の工程を担当している人がいること、1人では何もできないことを理解し、複数名で協力しながら1つのことに取り組む力。

(2)「チームで働く力」に注目する理由

仕事とは、会社の掲げる大きな目標を達成するために、組織で力を合わせて取り組むことである。組織で力を合わせて取り組む時、衝突や、思うようにいかない出来事も発生する。それは避けては通れない。会社は「組織」であり、組織の中で自分の置かれている立場や自分が果たすべき役割を理解しておく必要がある。訓練生が組織を理解するために「チームで働く」具体的な経験が必要と考える。

また、ワークアドバンスト科の訓練生には、中途退校や離転職を繰り返している方が多い。困難に思える出来事に直面した時、一人で悩み、誰にも相談できず、一人で進む道を決めてきた結果である。精神障がいのある方の課題である「対人関係、コミュニケーションに自信がない」「困りごとを上手く発信できず、一人で抱え込み、抱えきれずに心身の調子を崩す」ということに向き合うために、あえてうまくいかない、困難な出来事や予測できない事に直面し、対応する経験を何度も積むことが必要と考える。

「困難を乗り越える力」は座学だけでは習得が難しい。座学で知識を得、実践で経験を重ねることで初めて自身の課題に気付き、腑に落ち、変化、成長しながら身に付けていく。

(3)チームでひとつの物を作り上げる体験の目的

①職場でのコミュニケーション能力を高める

・業務に必要な自己発信、情報共有の仕方を訓練する。

・各自のアイデアを出し合い、物事を決めていくという経験をする。

・各自のアイデアをチームメンバーで練る経験をすることで、「自分の考えが正しい」と独りよがりになることが、コミュニケーションの妨げとなることを知り、相手の話を聞く大切さに気付く。

②チームワークの大切さを体感する

・仕事上の役割を理解し、立場や役割で動くことを体験する

・発想やアイデアを現実化することは一人では難しいことを実感する。

・チームで手分けして作るということは、手が足りない時は協力するという姿勢が必要だということ（与えられた役割だけをこなせばよいというわけではないこと）を知る。

・各自の仕事が全体の作業に影響を与えるという経験をすることで「チームワーク」の大切さを体感する。

・単純作業でも大切な仕事であり、一人ひとりの仕事がチームワークであることを知る。

・オールラウンドにこなせない訓練生でも、自分の役割を果たすことでチームに貢献していることを実感できる。

・うまくいかない、困難な出来事や予測できない事に直面し、対応する経験を何度も積むことで、予定通りにならなくても冷静に、チームと相談しながら対応すればなんとかなるという冷静な状況判断力を身につける。

③準備・段取りの大切さを知る

・事前の準備、計画、段取り、手順を踏むことの大切さを実感する。

・十分に準備ができたと思っても、実際にやってみると準備不足に気付いたり、一方向の視点からしか見ておらず、別の視点が抜けていたと気付く。そこから準備や段取り、情報収集を工夫する力をつける。

3　実践の内容

(1)チームで働く力をつけるカリキュラム

ワークアドバンスト科では、チームで協力し 1 つの物を作り上げるカリキュラムを年 4 回準備している。（表１）

①プレゼンテーション大会（2009 年度より開始）

②入校希望者向け説明会

③動画作成（2024 年度より開始）

④修了文集作成

（表１）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
チームで協力し1つの物を作り上げるカリキュラム	①プレゼンテーション大会			■	■	■							
	②入校希望者向け説明会						■	■					
	③動画作成								■	■	■	■	
	④修了文集作成										■	■	■

(2)下支えとなるカリキュラム

チームで協力し 1 つの物を作り上げるために必要な基礎（下支え）となる力をつけるカリキュラム（表 2）。

①アサーティブ

自分も相手も大切にするコミュニケーションの手法を学ぶ。自分の気持ちに気付き、率直に表現できるようになることで、相手と対等な関係が結べるようなる。

②人活講座
　コーチング講師によるグループコーチング。チームで協力し 1 つのものを作り上げるために必要な考え方や、会議等を進めていく手法を、グループワークを通じて学んでいく。
③実践ビジネスマナー講座
　訓練生がこれまで職場で直面してきた困難な場面や悩みを題材に、ペアで話し合い、ホワイトボードに板書、発表する。
④個人プレゼン 1
　パワーポイントの基本的な使い方を学び、人前で発表することに慣れるためのカリキュラム。与えられたテーマ（私の好きなもの）についてパワーポイントで資料を作成し、みんなの前に立ち 1 分間で発表する訓練。
⑤個人プレゼン 2
　ワークアドバンスト科を含めた 3 科合同で実施している訓練。自分が興味を持っている事について A4 用紙 1 枚に資料をまとめ、15 分間の持ち時間で発表し、質問への応答をする訓練。
（表 2）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
下支えとなるカリキュラム	アサーティブ（週1回）												
	人活講座（月1回）												
	実践ビジネスマナー講座（月2回）												
	個人プレゼン1（1分間の発表）												
	個人プレゼン2（15分間の発表）												

4　プレゼンテーション大会

・毎年 8 月に実施する訓練成果報告会。全訓練コースの訓練生が参加
・各コース 15 分間の発表を行う
・企業、関係機関、保護者や修了生を招待

(1)プレゼンテーション大会の歴史
　1985年に情報処理科（身体障がいのある方のコース）と紙器製造科（知的障がいのある方のコース）の訓練が開始
　1990年頃にプレゼンテーション大会が情報処理科のカリキュラムとして開始された
　当初は訓練生 3 名を 1 チームとし、大阪市職業リハビリテーションセンターの所長から各チームにプロジェクトが与えられ、実現するための具体的方法を調査、企画、検討し、大阪市職業リハビリテーションセンター所長や指導員、訓練生たちの前で報告・提案をする会であった。プレゼンテーション大会当日は企業の採用担当者等を招待し、訓練生の提案と、訓練生が所長や指導員、職業訓練へ指導に来ていただいている外部講師等とディスカッションする場面を見て頂くことで、身体障がいのある方が企業において十分な戦力になる高い能力があることを知ってもらい、雇用を検討していただくきっかけづくりとしていた。
2008年　ワークアドバンスト科　開設
2009年　ワークアドバンスト科がプレゼンテーション大会に参加を開始した。情報処理科のように所長からプロジェクトが与えられるスタイルではなく、発表のテーマは企業訪問の報告等の訓練活動報告であった。
2010年　ビジネスパートナー科（知的障がいのある方の事務系訓練コース）が参加を開始した。
2015年　ワーキングスキル科（知的障害のある方の作業系訓練コース）が参加を開始した。
2016年10月　ジョブ・コミュニケーション科（発達障がいのある方のコース）開設
2017年　ジョブ・コミュニケーション科が参加を開始した。
2020年10月　ICTテレワーク科(在宅ワークを目指す方のコース）開設
2021年　ICTテレワーク科が参加を開始した。

(2)ワークアドバンスト科の発表までの流れ
①テーマを決める
②プレゼン大会に取り組む目的、意義の説明
③修了生と就職先企業への取材
④発表の骨組み（筋書き）を作る
⑤骨組みに肉付け（脚色）をする
⑥役割分担、台本・パワーポイント作成
⑦台本読み合わせ、パワーポイント編集
⑧リハーサル
⑨発表

(3)指導方法
①テーマを決める
　テーマは指導員が決め、訓練生に提示する。2025年度のテーマは「幸せとは何か」とした。
　「障がい者」としてではなく「一人の若者」として幸せや夢を語ってほしいという思いを込めたテーマである。世間の障がい者に対するマイナスイメージ(不透明、何が出来る人たちなのかわからない)を、「同じ人間なのだ」「こんなことも出来るのか」というプラスのイメージに転換してもらうことも狙いとした。また、あえて答えのない抽象的なテー

マにして難易度を上げた。「幸せとは何か」を考えることで、身の回りの小さな幸せを見つけることが困難を乗り越え人生を楽しめる方法であることに気付いてほしいという思いもあった。

②プレゼンテーション大会に取り組む目的、意義の説明

プレゼンテーション大会に限らず、全ての訓練に共通して言えることは「目の前のこの訓練は、何のために取り組むのか」を前もって詳しく説明し、定期的に伝え続けることが必要である。

チームで協力し 1 つの物を作り上げることが就職や仕事をすることととどのような関係があるのか、何のために取り組むのか、取り組む効果（メリット）を知ることで、「やらされ感」ではなく、目的意識が生まれ、取り組み方が変化する。

③修了生と就職先企業への取材

修了生の選定と、職場とのスケジュール調整は指導員が行った。修了生への取材は、現役訓練生と修了生双方にメリットがあった。現役訓練生は、同じ訓練を修了した先輩の体験談が身近に感じやすく、これからの訓練や就職後のイメージがわきやすくなった。修了生は、後輩に体験談や想いを語ることで自分を振り返る機会となり、仕事へのモチベーションアップにつながった。

就職先企業の担当者（修了生の上司）へのインタビューでは、訓練生の「どうやったら所長になれますか？」という少々ぶしつけな質問にも笑顔で「所長になりたくてなったわけではない。周りから信頼されてきたことのつみ重ねだと思う。周りの仲間と一緒に考えて、一緒にやっていくことが大切」とお話をして下さり、チームで仕事をしていくための基本となる考え方を教わった。

④発表の骨組み（筋書き）を作る

取材記録を元に、発表の大きな流れ（イントロ、メイン、エンディング）を話し合いで決める。

訓練生は会議への参加経験が少なく、話合いをしながらゼロから何かを生み出す経験がほとんど無い。そのため、話し合いを訓練生だけに任せてしまうと戸惑いと沈黙の時間が続いてしまう。司会は指導員が行い、全員が発言できるよう進行をし「会議に参加する」体験を通して学んでもらった。

⑤骨組み（筋書）に肉付け（脚色）をする

骨組み（筋書）だけでは面白みがないこと、「会場に来る人に楽しんでもらう」という視聴者目線に立って考える必要性に気付いてもらった。今回は「幸せとは何か」というテーマで修了生を取材したことから「幸せ探しの冒険」という着想をした訓練生がおり、トレジャーハンターとして訓練生 7 名が旅に出るロールプレイングゲーム風という肉付けが決まった。

⑥役割分担、台本・パワーポイント作成

役割分担し、パワーポイントと台本作成作業に入る。指導員は訓練生の進捗状況、表情、得手不得手等を常に観察。仕事を一人で抱え込み過ぎたり、何をしたら良いかわからずぼんやりしている訓練生には声をかけ、チーム内の協力がスムーズにいくための提案やサポートを行う。

焦りと不安から精神的に落ち着かない、訓練を休みがちになる、他人と比較し落ち込む、意見の対立で悩む、疲れに気付かずオーバーワークになるなど、精神的な不調が生じやすくなるが、指導員は一人一人の様子を観察しながら、必要に応じて個別面談で訓練生の思いを聞き、共感し、乗り越えるための方策を一緒に考える。この時期の体験から、訓練生が自分自身の特性に気付き、自分に必要な対策を取り入れたり、モヤっとした時に発信することの必要性を実感する機会となる。指導員もそれぞれの個性や傾向を深く知る機会となる。

⑦台本読み合わせ、パワーポイント編集

15 分間の発表時間を守るために、時間を計りながら台本の読み合わせを行い、削除できるところや話すスピードを検討する。また、各自が作ったパワーポイントを一本にまとめ、メンバー全員でそれを見ながら必要なスライドを厳選する。意見を出し合い決めていく作業を行う。

⑧リハーサル

本番同様に 15 分間通しでリハーサルを行う。席順や、マイクを次の発言者に回すタイミング、パワーポイントの切り替えのタイミングなどを確認。ストップウォッチで時間を計りながら何度もリハーサルを重ね、本番に向けて精度を上げていった。

(4)結果

当日、残念ながらプレッシャーに耐え切れず欠席した者が 1 名発生したが、他のメンバーが代読し、無事に発表を終えることが出来た。

5　訓練生の反応と意識の変化

（プレゼン大会後のアンケートより）

・自分の意見もあるけれど、一旦周りの意見も聞くようにして、それから自分の意見も言うようにした。すると非常に良い答えが出たように思った。

・チームで作り上げることはプレゼン大会が終わった今でも苦手だと感じる。経験を積み重ねていく必

要があると思った。
・今後は一人で悩まず、とにかく周りと相談していきたい。自分の考え方のクセで、何かあると自分一人でやろうとしてしまう。そうならないようにしないといけないと思った。
・意見を言う、素直に聞く大切さを改めて感じた。
・決められた期間で作り上げられたのは、チームメイトのアドバイスやサポートのおかげ。感謝している。
・あのようなステージで発表、発言ができると思っていなかった。もっと緊張すると思っていたが、周りの皆さんのサポートのおかげでスムーズにできたと思う。
・短期間で一つの事に対して集中して取り組むことができたことは、自分自身にとってプラスになった。それができない人間だと自分自身思っていたので驚いた。自信を持って続けていきたい。
・みんなで一つの事を成し遂げられたことは忘れることはないです。
・準備期間が限られている中で良く仕上がったなと思った。正直時間が足りず仕上がらないと思っていた。
・何をしたらいいかわからない時があり、コミュニケーション能力が欠けているのかなと気付いた。意思疎通が大事だと気付いたので、今後の課題でもある。もう少し役割（仕事）を引き受けても良いのかなと思った。
・チームで一つになるためには、自分も少しは犠牲を払っていかないといけないと思った。相手のことが解り、チームで何かするということがわかった気がした。
・考えたことを形にすること、共有すること、他の人に作業を振ることが難しかった。
・一人でできると思っていたことが、実は周りに作業を振る能力が不足しており、作業を独占していたことに気付いた。周りとのコミュニケーションが不足していた。一人で作業を独占するのではなく、効率とのバランスを考えながら、周囲とコミュニケーションをとるよう心掛けたい。
・進捗を把握すること、現時点が作業全体の何パーセントのところにいるのかを知ることが足りていなかったように思う。
・周囲への共有や頼ることが苦手だと気付いた。
・自分の疲労度の把握が難しかった。
・質問するのが苦手だと気付いた。
・自分の考えていることを適切に言語化するのが苦手だと気付いた。今後の課題だと感じている
・「チームで作り上げる」「時間制限」という条件もある中で周りと協調するためには、自分のこだわりに固執せず、削るところは削らないといけないと思った。
・人前で発表することに苦手意識があったが、プレゼン大会に参加して発表できたことは今後強みになると思う。
・タスクが多くて大変な人がいたのに、私は自分の作業に集中しすぎて大変な思いをさせてしまった。反省しないといけない点だと思った。
・積極的にコミュニケーションをとること、相談することが大事だと気付いた。
・苦手、出来ないと決めつけずにまずは挑戦する。それから助けてほしい時には助けてほしいと言う。
・自分にも出来ることがあるので、自分を褒める
・もやもやした事はすぐ相談する
・自分と他人を比較して落ち込み、作業をする気になれない時もあった。自分が活躍できるのはどんな時なのか自分の可能性を見つけられない葛藤があり、そんな自分の感情に戸惑うことがあった。

6　おわりに

テーマを示し、訓練生に自分たちで考えて動くよう指示をしても、動けない人は多い。理由は、経験不足、遠慮、正解がわからないと不安、具体的な道しるべがないとどう動いたら良いかわからないという障がいの傾向も影響している。

動けない彼らの姿を見て「自発性がない、やる気がない」と判断するのではなく、なぜ彼らが動けないのか原因を探り、どこまで指導員が準備し、彼らを引っ張り、サポートをすれば、動けるようになるのか訓練生の個性、特性を観察しながら探る必要がある。

訓練生は１年で卒業するため、指導員は毎年訓練生と一緒に悩み、手探りをしながら、ちょうど良い加減を探っている。そうしたやり取りの中で得た情報は、その後の彼らの就職活動で「障がいへの配慮事項」を企業に説明する際に非常に役に立つことになる。

7　謝辞

「下支えとなるカリキュラム」を担当いただいている外部講師の方々の支えがあるからこそ「チームで働く力をつけるカリキュラム」にチャレンジが出来ています。先生方に心より感謝申し上げます。

参考・引用文献

1）山田加奈子：精神障がい者への職業能力開発訓練 実践報告 「チームで働く力」をつけていくために.大阪市立心身障がい者リハビリテーションセンター研究紀要第 39 号：60～72，令和 7 年 9 月