

## 第1章 研究の目的

初めに研究の目的と方法について、簡潔に述べることにしたい。

精神薄弱者に対する職業能力開発においては、特に公共職業能力開発施設における実践の歴史が浅いこともあって、未だに障害特性を考慮した訓練指導方法が確立されておらず、多くは個々の訓練生の状況に合わせたその場限りの実践に止まってしまっている。このため、職業訓練の現場からはこれらの者に対する体系的な指導方法の研究が求められているところである。また、今後ともますます入校生が増加していくことから、福祉工学の分野においても従来の身体障害者を中心とした取り組みに加えて知的障害者に対する訓練支援を新たに考慮して行く必要性が指摘されている。

本研究は、このような趣旨のもとに、労働省職業能力開発局からの要請に基づいて、精神薄弱者訓練における技能指導の実状、訓練ニーズ、及び就労にあたって事業主が期待する最低技能についての実態を把握し、それらを踏まえた訓練指導上の問題と解決の方法について検討する。これにより、精神薄弱者訓練の指導方法論の確立を図るとともに、より効果的な指導方法を明らかにしようとするものである。

研究期間は2年とし、初年度である平成6年度は指導方法論の確立に必要なデータを入手するため、精神薄弱者を実施している全職業能力開発施設を対象とする実態調査、当該施設の修了者が就労している事業所に対するアンケート調査を行った。

これらの調査の実施にあたっては、障害者職業能力開発校の指導員を中心とする調査委員会を組織し、全委員の討議により調査票の企画設計を行い、また訪問調査や結果の分析、とりまとめ等の作業も相互に分担して行った。

詳細は後出に譲るが、精神薄弱者の職業訓練の実状を訓練指導の中身にまで立ち入って具さに把握した結果、就労可能性を高めるための訓練要素として生活指導、体力づくり、基礎技能の付与の三つが重要であること等が明らかになった。

第2年度である平成7年度は、改めて精神薄弱者の職業教育分野の専門家を含む精神薄弱者訓練方法検討委員会を設置して、初年度の調査結果をもとに次のような検討を行い、効果的な指導方法を明らかにする予定である。また、これらを体系化して指導要領的な成果物を作成し、訓練現場の指導員に提供することも検討することとしている。

### (検討事項)

- ① 精神薄弱者の訓練指導上の問題点と対応方法
- ② 指導方法に関する好事例等の分析
- ③ 効果的な指導方法の類型化
- ④ 指導方法に関するガイドライン等の作成

次に、本研究の要請の背景にある精神薄弱者訓練について問題の所在を述べておくこととする。

『障害者の雇用の促進の促進等に関する法律』は、職業リハビリテーションを「障害者に対して職業指導・職業訓練・職業紹介その他この法律の定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」と定義し、その具体的内容として、①障害者の把握及び障害者に関する情報の収集、②職業評価、③職業指導、④職業訓練、⑤職業準備訓練、⑥職業紹介、⑦就職後の障害者に対する職場適応・職場定着等に関わる指導、⑧事業主に対する職場適応・職場定着等に関わる指導等を挙げてい

る。本研究の対象としている職業訓練は、この意味での職業リハビリテーション・サービスの一つである。即ち、一定の職種に就くのに必要な職業能力開発、言い換えれば専門的技能・職能を付与するために行う訓練であり、その前段階的訓練として、あらゆる職業領域に共通して必要な基本的労働習慣を短期間で身につけさせることを目的とする職業準備訓練等とは当然区別されなければならない。

わが国の身体障害者に対する近代的な意味での職業訓練の実施は、大正の末の肢体不自由者に対する職業再教育に端を発し、既に70年以上の歴史を持っている。しかし、精神薄弱者向けのそれはかなり取り組みが遅れ、公共の障害者職業訓練校で実施することとなるのは昭和53年の職業訓練法改正以降のことである。即ち、精神薄弱者のみを訓練の対象とする愛知県立春日台職業訓練校、一部の訓練科目について精神薄弱者を対象とする京都府立城場心身障害者職業訓練及び静岡県立障害者職業訓練校が相次いで設置され、訓練を開始した。これら認可府県立校における実施の実績を踏まえて、昭和62年度からは国立障害者職業能力開発校においても逐次訓練が開始された。

本研究を開始した平成6年度現在、19校ある障害者職業能力開発校のうち、精神薄弱者を対象とする訓練科目を持つものは14校(うち国立・都道府県営9校、府県営5校)であった。また、一般の職業能力開発校(長崎、岡山)の中にも特別な訓練コースを設定して実施しているところもあった。

このような精神薄弱者訓練の状況から指摘される問題点としては、第一に家族等の支援を受けやすい居住地域において職業訓練を受講できる精神薄弱者はごく限られること、また、必ずしも精神薄弱者の居住地での就職に有効な訓練科目が設置されていないことがあげられよう。

事実、本研究で実施した実態調査によれば、精神薄弱者対象の訓練科目は25科目11職種と、訓練科目数が少なく、内容的にもかなりの偏りが見られた。その理由として、精神薄弱者の就労先が限定されていること、及び割合早い時期に設置された訓練科においても指導技法のノウハウについて未だ確立されたものがなく、新たな科目の設置に踏み切りにくいことの二つが指摘されている。

ちなみに、募集時定員に対する入校者の割合(入校率)を見ると、障害者職業能力開発校全体では近年60%台で推移している。しかし、精神薄弱者対象の訓練科目だけを見るといずれも100%に近く、身体障害者対象の訓練科目が30%台と極めて低いのと対照的である。このように、精神薄弱者の場合、地域的にも訓練科目の種類も限られているにもかかわらず、その訓練ニーズは極めて高いものがある。さらに修了者の就職状況をみると、修了生の約9割は何らかの形で職に就いているが、訓練科目に関連した職種ないし業種に就労できた訓練生は修了者3人に1人程度の割合でしかない。精神薄弱者の就労可能な職域拡大のために訓練職種の広がりが望まれるが、そのための必要条件として精神薄弱者の特性を考慮した効果的な職業訓練のあり方や方法論的研究が求められるゆえんである。

現在、精神薄弱者の訓練を担当する職業訓練指導員の配置基準は、一般障害者が訓練生10人につき1人であるのに対し、精神薄弱者の場合は5人に1人となっており、個別訓練的な対応が一応可能なもととなっている。しかし、精神薄弱者の職業訓練において若年者が主体であるため、基本的な労働習慣の形成や就労に耐える体力づくりのために、技能の訓練よりは職業生活を含めた生活訓練に相当の時間が費やされなければならない実状がある。このため、職業能力開発促進法のめざす訓練終了後技能照査合格の水準にまで訓練目標が達成できない場合も多い。

公共職業能力開発施設における職業訓練の対象となる障害者は、その障害の程度が職業訓練を受けるに支障がない程度のものでされており、特に精神薄弱者についてはIQ60程度で労働省編一般職業適性検査(第2)の器具検査1、2ともに60点程度という具体的な受講指示基準が定められている。こ

のような基準があるのは公共職業能力開発施設における職業訓練が最終的には技能者の育成をめざしたものであり、精神薄弱者対象の職業訓練においても例外でないことを物語っている。しかしながら、このことは重度の精神薄弱者の公共職業能力開発施設における訓練受講を制限する結果となっている。精神薄弱者訓練の場合は身体障害者のそれと異なり、本来的に補助具や訓練設備等の改善による恩恵を受けにくい。むしろ訓練指導方法のあり方や、訓練目標の定め方によって訓練効果がかなりの程度まで改善されるのではないだろうか。もしも普遍性のある訓練技法の開発と確立が実現すれば、今後はより重度の精神薄弱者についても技能付与的訓練の対象とすることが期待できよう。

以上が冒頭に述べた本研究の目的の背景にある精神薄弱者の指導方法論の確立の必要性に関する主な問題認識である。

最後に精神薄弱者を対象とする職業訓練と類似の各種職業リハビリテーション・サービスとの差異点の理解を助けるために、下表をまとめた。

職業能力の開発・向上を中心とした各種職業リハビリテーション総括表(精神薄弱者)

	公共職業訓練	能力開発助成金訓練	第3セクター訓練	職場適応訓練	職業準備訓練	職域開発訓練
主たる対象者	精神薄弱者	若年精神薄弱者	若年精神薄弱者	精神薄弱者	若年精神薄弱者	精神薄弱者
入校時期の柔軟性	× 2校○	× 一部○	×	○	△	○
重度精神薄弱者受講	×	× 一部○	× 2校○	△	○	○
訓練期間	1年主	3月～2年	1年、2年	6月、1年	8週限度	1～5月
訓練手当	○	賃金助成	○	○	×	×
訓練科目の多様性	△	×	×	△	×	×
定員充足率	△	○	◎	下降気味	△	○
訓練修了率	△	○	◎	△	◎	○
就職率	○	○	◎	○	△	○
職場適応訓練指示 特定求職者雇用助成金	○ ○	○非雇用者 ○"	○ ○	解除△ ×	○ ○	○同一企 ○業も可
短時間訓練	×	△	×	×	○	○