

## 第2章 職業能力開発施設における精神薄弱者訓練実態調査

### 第1節 調査の概要

#### 1. 調査の目的

この調査は、公共職業能力開発施設及びその他の教育訓練施設等における精神薄弱者を対象とした職業訓練の実態を訓練指導の面から把握することを目的としている。

#### 2. 調査項目

対象訓練科、定員、担当指導員、訓練生数、年齢構成  
訓練科別精神薄弱者の程度  
訓練目標、到達目標、訓練内容、年間計画、訓練時間数  
訓練科の応募資格、選考内容等  
訓練科の特色  
2科以上の場合、科ごとの特殊性  
訓練時間における生活指導時間の割合  
就職先事業所の業務案内と訓練内容との関連  
訓練実施上の問題点  
特別に工夫した指導方法  
どのように訓練目標を設定しているか  
どのようなテキスト、教材を使用しているか

#### 3. 調査対象

調査対象は、精神薄弱者を対象とした訓練科目を設定している公共職業能力開発施設(14施設)及びその他の教育訓練施設(8施設)の22施設である。

#### 4. 調査方法

調査票を作成し、その調査票をもとに聞き取りを行った。  
なお、実態調査に使用した調査票は資料1、調査結果は資料2に示すとおりである。

#### 5. 調査時期

平成6年10月～平成6年12月

#### 6. 調査回答

調査の回答は、精神薄弱者を対象とする訓練科の担当指導員から聞き取りにより回答をお願いした。

## 第2節 訓練指導の現状

### 1. 訓練科の設置状況

職業能力開発促進法においては、国及び都道府県は、公共職業能力開発施設を設置して、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職業訓練を行うこととしている。そして、一般職業能力開発施設で訓練可能な者については、可能な限り受け入れて訓練を行うこととし、一般職業能力開発施設での訓練が困難な障害者については、障害者職業能力開発校で訓練を行うこととされている。

現在、障害者職業能力開発校は、国立・都道府県営11校、日本障害者雇用促進協会2校、府県立・府県営6校の19校が設立運営されている。このうち、本研究で調査対象としたのは、精神薄弱者対象の訓練科目を設定している国立・都道府県営9校、府県立・府県営5校の14校である。この他に、中・軽度の精神薄弱者に対して職業訓練を実施している一般の公共職業能力開発校3校と障害者能力開発助成金の支給を受けて実施される訓練施設5施設を調査対象とし、併せて22施設に対して調査を行った。(資料2参照)

調査を行った22施設においては、普通課程の普通職業訓練が行われており、訓練科目が二つ以上併設されている施設は、8施設である。

訓練科目・訓練科数・定員は、被服縫製、縫製実務(2科)、製本紙工、実務作業(2科)、クラフト技術、インテリア宮繕、作業実務、生産実務、総合実務(2科)、木工実務、生産実務(機械操作専攻、縫製専攻、機器組立専攻)、機械、縫製(2科)、木工、陶磁器、紙器製造、加工組立、塗装、ブロック建築、機械工作、部品組立、電気機器組立、食品加工、畜産、麺製造の25科目、延べ36科、総定員数525人である。作業実務・生産実務・総合実務・加工組立という包括的な訓練科目を除いた訓練職種数は、約13職種である。訓練科目の中では、縫製関連が延べ6科で多くなっているものの、訓練科目に対して職種数が少なく、精神薄弱者が就職できる職種が限定されている現状が窺える。

また、作業実務・生産実務・総合実務・加工組立といった包括的な訓練科目が設定されている理由は、就職先企業の作業内容によるものと思われる。この作業実務・生産実務・総合実務・部品組立の訓練内容は、機械操作、縫製、機器組立、段ボールの組立・加工、園芸作業、材料切断、研削作業、流れ作業などを混在させた内容となっている。

このような訓練科目の現状から、精神薄弱者に対する職業訓練の特徴を考えると、①技能を重点とした訓練(技能者養成)②職場適応性の養成を重点にした訓練(職業人の養成)に大別できるが、これを①にするか②にするかにより内容は大きく変わるものである。いずれに比重をおくかで訓練の特徴が現れるものと考えられる。

調査からは各施設とも、概ね②の職業人の養成に主眼をおいた訓練が、実施されていることが窺われる。この視点から、各施設の訓練科の特徴をみると、2科の訓練科が設置されている施設では、細かい手作業を主とした科と粗大な作業を取り入れた科となっており、対象者の巧緻性によって訓練科が分けられている。

3科が設置された施設では、いずれも同系統の訓練科であることから、選考あるいは導入期で訓練

生の適性と能力を見極めたうえで訓練科を決定することができる上、能力別選択がとれるものとなっている。

機械、木工、組立、縫製の4科からなる施設では、全科ローテーションで履修する制度をとっているため、それぞれの技能要素の修得が可能であり、作業能力や興味などの特徴が十分把握ができる特質がある。ただし、訓練期間が2年であることから実施可能と考えられる。

畜産科と麵製造科が設置されている施設では、階層別訓練の形をとっている。畜産科では、労働習慣と基礎体力や責任感を技能目標とした、社会生活適応への導入訓練を行っており、麵製造科は実際の企業により近い訓練環境での機械作業が導入され、職場適応を主眼として訓練を行っている。

2科以上を併設している施設においては、全体としては、職場適応性の養成に主眼をおいた訓練がほとんどであったが、いくつかの施設では、階層別・適性コース分けをした訓練が実施されていた。

入校生の重度化・重複多様化が進む現状から、今後は作業能力や興味にあった訓練によって精神薄弱者職業訓練の質的向上をはかると共に、習得した技能を生かした社会参加を進めなければいけないことから、作業能力や興味が十分生かされた訓練が実施されるのは、当然のことであると考えられる。

この点では、前述の全科ローテーションも一つの方法であり、階層別訓練科設置についても方策の一つと考えられる。

以上のことから、共通指導分野の訓練を設け、作業能力や興味が十分把握できる導入訓練を実施したのち、各訓練科コースを選択させた訓練形態の確立が望まれる。

## 2. 訓練対象者の現状

「障害者の雇用の促進等に関する法律」によれば、障害者とは「身体又は精神に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」をいい、身体障害者、精神薄弱者に該当する者が障害者として取り扱われるとしている。そして、精神薄弱者とは、児童相談所、精神薄弱者更生相談所、精神保健センターなどの精神薄弱者判定機関によって精神薄弱者と判定された者をいい、精神薄弱の程度が重いと判定された者は重度精神薄弱者とされている。精神薄弱者であることの確認は、原則として都道府県知事が発行する療育手帳(愛の手帳という場合もある)又は精神薄弱者判定機関の判定書によって行うこととされている。

調査を行った施設の訓練生の総数は、477人である。このうち、入寮は276人、通学201人である。寮施設は、調査22施設のうち半数の11施設に整備されており、通学あるいは入寮は、施設の方針によって異なっているのが現状である。寮施設の管理は、専任舎監あるいは指導員交代制により行っている。

訓練生の年齢は、18歳未満257人、18歳以上220人となっている。訓練生の中での最高年齢は、平均26歳で、20歳代が多く、58歳、60歳という施設も見られた。

精神薄弱の程度は、療育手帳(愛の手帳)でAを重度、Bを中程度または軽度に分けて判断した場合、判定中の9人を除いた訓練生468人のうち、Aが4人、B(中程度)が103人、B(軽度)が361人であり、B(軽度)が77.1%と多くなっている。

468人のうち、合併障害者は、言語4人、視覚3人、聴覚3人、肢体8人、てんかん45人、その他13

人の76人であった。

重複障害からは、精神的要因として「自閉傾向が強い(4施設)、うつ病・軽度な精神分裂病疾患(2施設)、情緒障害(5施設)」が多く、てんかん発作を有する要因は5施設、内臓疾患虚弱要因として「糖尿病、心臓疾患、喘息、肥満」が8施設に見受けられた。他に、重度の合併障害とみられる「肢体障害、弱視」も見受けられた。

各施設における入校選考の状況について、次に述べる。

訓練施設への応募者は、定員に対し約2倍となっているが、定員をはるかに上回る応募があるものの入校者が定員を下回っている。各施設とも入校資格(訓練受講指示要領の受講指示対象者に示される定義)にあてはまる者でなければ、訓練することは困難であると判断基準を設けているが、精神薄弱者の就労の可能性は、IQや動作能値、適性検査等のみでは、判定しにくい面が多く、応募者の精神的、身体的状況を総合的に見なければならぬこととしている。

22施設のうち4施設からは、応募者の重度化、重複化傾向から就労の可能性(作業可能性)、訓練可能性判定の難しさの指摘があるなど、他の訓練施設も同様に入校判定には、障害の多様化から多くの問題を抱えていることが窺える。

入校選考にあたって、過去に不合格者があると回答した施設は、体験入校で選抜する1施設を除く他は、各施設とも不合格理由と基準が多岐にわたってあげられている。

その最も顕著な理由として、集団生活不適應(社会適應能力困難)であり、12施設に見受けられる。集団生活不適應は、具体的には、「生活習慣がない」、「自力通所できない」、「一般常識に欠ける」、「無断外出放浪癖」、「迷惑、暴力行為」等であった。また、集団生活不適應と同様と考えられるが、3施設から「身辺処理ができない」という理由があげられている。その他の施設でも同様な基準が設定されていると考えられる。

入校選考で不合格になったケースとして、「作業能力が低い(7施設)、肥満等による作業姿勢がとれない(3施設)、小学3年程度能力以下(1施設)、極端な体力不足(9施設)」などが挙げられているが、このようなことは訓練指導を進める上で大切なことなので見逃すことはできない理由であろう。

その他には、「25歳以上の年齢層」、「就労希望がない」、「A判定不可」、「企業就労可能性を有する」などがあり、各施設においては、集団生活不適應、重複障害、職業適性判定領域等にわたって、同様な不合格の理由に基づいていることが示されている。

調査からは、単一的な要因によるものもあるが、いくつかの不適應要因が重なって不合格となるケースが多く、不合格理由の複雑さ・多様化が明らかである。

1年の期間で職業自立をさせるという職業訓練では、応募入校資格については、各施設とも制約を設けざるを得ないことも仕方ないと思われるが、その基準にもかかわらず、選考にあたっては、応募者の重度化、重複化の傾向が進み、判定の難しさなどが、問題としてあげられている。このため、適切な入校選考が行えるよう、専門の評価員による職業評価等による側面的な判定の確立が必要ではないだろうか。

しかし、どのような選考方法をとるにせよ、精神薄弱者の場合は、知的発達遅滞に併せて、障害の原因や生育歴、生活環境の変化などの要因によって個々の特性が異なるので、精神薄弱者の選考・訓練にあたっては、それらを総合的に考慮した訓練によって地道に対応していかなければならないと考えられる。

### 3. 年間計画・訓練内容・訓練目標・教材

#### (1) 年間計画

訓練時間数から見ると、労働省の基準である1400時間で計画されている施設もあるが、ほとんどの施設で基準時間数を上回り訓練計画が策定されている。学科と実技時間の割合ではだいたい4：6の割合になっている施設が多く、中には実技が80%を占める施設も見られる。

学科の内容については社会、体育を中心とし、国語、算数、関連学科として構成されている。他に生活訓練の時間を訓練計画の中に組み入れている施設も多く見られ、生活訓練として訓練計画に表していない施設においても社会の内容にそのことが組み込まれていることから生活訓練の重要性が窺われる。

#### (2) 訓練内容

大別すると体育、社会、生活訓練、学科、実技とに分けられる。

体育については、ランニング、筋力トレーニング、ボール運動などを通して基礎体力作りをはじめ労働時間に耐えられる力をつけるための内容となっている。社会では、身辺管理、金銭管理、健康管理、対人関係、職場常識など一般的な社会性を身につけることに目標を置いた内容になっている。学科では、各訓練科目の専門学科と共に国語(読み、書く)、算数(計算)の関連学科が中心となるが、社会と重複する内容も見られる。実技はそれぞれの訓練科目の中において基本作業、応用作業として行われている。生活訓練では集団指導、または個別指導で社会で指導した内容の確認と、指導の徹底が行われている。

訓練を実施する上で特に配慮している内容を大別し、施設の多い順に示せば次のとおりである。

- ①訓練生の能力にあわせた訓練内容を設定し、事前学習や自作教材、生活指導等を練り合わせながら、訓練効果を高めている施設。(10施設)
- ②訓練職種の内容にもよるが、使用されている機械・工具・材料等の名称・機構等を操作手順や品物をひとつひとつ取り上げ示しながら、繰り返し覚えさせる実学一体の反復訓練を実施している施設。(5施設)
- ③安全面を特に重視し、機械に安全カバー、センサー、独自の安全装置を施したり、危険への体感訓練などでより安全を期している施設。(4施設)
- ④教え方の4段階、準備、説明、やらせてみる、教えた後をみる、を大切に実施している施設。(2施設)
- ⑤訓練生と共に考え、共に作品を作り、特に指導員の研修、研鑽に配慮している施設。(1施設)

指導内容は、各施設ともそれぞれ大筋において年間計画のカリキュラムに沿った訓練が設定され実施されている。年度によって、訓練生の特性が異なるため、一定の指導基準を定めることが困難な部分もあるが、枠中の軌道修正で指導基準及び方針が、より現状に沿ったものに定まり、各年度の特徴が出されている傾向が見られる。

教科の指導案が準備され実施されている施設が2～3施設あるが、大勢としては指導案の整備はなされず、指導目標の設定からそれぞれ週、月間、前後期あるいは10週単位を一区切りに目標を設定し、実施されているのが実状のようである。

訓練では、目標にあわせた進行状況のチェックとともに、工程、進行、速度や体力測定値等を記録し、「読み」・「書き」・「数える」という基本を重視した上で、実技における個人の能力に応じて、作業量や操作具を定め訓練を進めるという指導方法が大部分の施設で行われている。このような指導方法の他に、精神薄弱者用訓練要素のマニュアルが作成され、作業要素、作業指導票、技能目標が実施されている施設も3施設見られた。

### (3) 訓練目標

体育・・・協調性、持続力、体力、敏捷性

社会・・・社会性(健康管理、金銭管理、生活習慣、労働習慣)

学科・・・専門知識、一般常識、読む、書く、計算

実技・・・労働意欲、持続力、機械・機器の安全な操作

と、それぞれの科目での目標はまとめられるが、訓練を受けた科目の職種で就職できる専門的な技術、技能の付与を目標に掲げる施設は少数で、多くはどのような職種にも適応できる力をつけることに重点を置いた訓練を実施している。このことは、知的障害者の働ける範囲を広げ、より就職しやすいようにとの考えからきており専門的な技術、技能の付与もさることながらそのこと以上に訓練において社会性と体力をつけることが重要といえるのではないだろうか。

### (4) 到達水準

訓練科目ごとのそれぞれの作業項目について、「・・・ができること」、「・・・がおおむねできること」と、表現されるように技術面での到達目標を定めている施設が多く見られるが、技術的な目標だけでなく、基本的な労働習慣を到達目標にしている施設もある。いずれにしても今までの生徒の実績から一定のところまで訓練が到達することにより就職が可能かどうかの目安となるものであるといえる。

### (5) 教材

テキストの使用状況は、訓練職種にもよるが、訓練内容を技能訓練か、生活訓練かという目標設定により各施設の特色がみられた。大別すれば、次の二つに分けられる。

一つは、雇用問題研究会、職業訓練教材研究会等より発行されている専門教科書(例：生産工学概論、機械材料、機械製図、機械測定法、縫製、木工の教科書等)を用い、技能訓練を高めている施設であり、もう一つは、ドリル、スライド、ビデオ、地図等を活用し、基礎学力の底上げと訓練生に対応した自主教材、マニュアルなどで実技訓練は一つの手段とした生活訓練重視の施設である。

生活指導のテキストとして、手をつなぐ親の会発行の「ひとりだちするあなたに」を使用している施設が見られた。

## 4. 生活指導、体育

### (1) 生活指導

今回、対象とした施設においては、全ての施設で生活指導を訓練時間中に実施しているといえる。

内容についてみると、カリキュラム(社会科)に沿って、身だしなみ、身辺管理、人間関係、金銭管理等の集団指導を行う他、実習時間中においても、返事がよく出来る、来客に対して挨拶が出来る、身の回りの整理整頓が出来る等の個別指導を実施している施設から、個々の訓練生の不適切な行動(居眠り、訓練時間中の私語、姿勢が悪い、物を壊す等)に重点を置いた個別指導を実施している施設と様々であった。

生活指導の形態として、集団指導(学科を設けて指導)と個別指導とを組み合わせ実施している施設と、個別指導に重点をおいて指導する施設に分かれており、集団指導のみ実施している施設はなかった。

訓練生が通学の場合の生活指導内容をみると、大多数の施設で、規則正しい通校ができるよう、交通機関の利用方法、乗車マナー、緊急時の対応等の指導を重点的に実施しており、このため特に、家庭との連絡体制を密にすることが重要であることが指摘されている。

訓練生が入寮の場合の生活指導内容をみると、個々の訓練生の状況により、基本的な生活習慣(洗面、食事、身だしなみ、生理処理等)の確立指導を実施する他、集団生活をおくるための規律の遵守、健康管理、金銭管理、余暇活用の指導、異性間の健全な交際のあり方の指導等多岐にわたっている。通校生の場合と異なり、寮が生活の場となるため、そこで生じるさまざまな生活上の問題を解決していくことが、訓練時間中の指導効果を高めると共に、職業人として自立させることとなると思われる。

### (2) 体育

調査対象とした全ての施設で、基礎体力の増強等を図るために何らかの体育指導を実施している。

内容別にみると、ラジオ体操とランニング等の体カトレーニングを毎日実施しているところが多くみられた。その他、卓球、ボウリング、団体球技(サッカー、バスケット等)等を導入している施設では、体力の増強と併せ、仲間意識、コミュニケーションの仕方、ルールに基づく約束、根気、やる気等の滋養を図ることを目的に実施されていた。

体育に費やされる時間は、毎日1時間程度継続して体操、ランニング等を実施しているところから、特に週1～6時間球技等の体育指導を実施している施設まで様々であった。

年間の体育時間も、90時間～300時間と各施設間でバラツキが見られた。

## 5. 訓練修了後のアフターケア

訓練修了後のアフターケアとして、修了生が就労する事業所を訪問することが、ほとんどの施設で行われている。調査で記載されていなかった2施設においては、家庭との電話連絡は毎月行われ、修

了生の状況を把握している。

事業所訪問は、概ね年1回で6～9月に行われており、なかには3カ月単位とか年2～3回を定期的に実施している施設や、夏休み期間を利用している施設も見られた。

アフターケアの内容は、修了生の就業状況の把握、問題点の有無、作業内容の向上の度合い等を事業所側と検討しながらの定着指導である。同時に、事業所と修了生を対象とした就労についてのアンケート調査、来年の雇用計画についての情報収集も行っている。

その他、定着指導のための専任指導員の配置、同窓会の実施(毎月)、修了生に対する在職者訓練の実施、離職者のための再訓練が実施されている。

## 6. 修了者の就職状況

### (1) 関連した業種・業務への就職

実態調査結果からの関連した業種・業務への就職率は、修了者数(409名)から見ると全体の37.7%(154名)と低く、職業能力開発で得た技能的な面を生かした形で就労していく訓練生は約3人に1人程度ということがいえる。

この数値は、現在の不況の影響による就職難を考えると、決して低いことはないとも考えることができる。しかし、就労した業種・業務の関連非関連にとらわれない単純な就職率では、90.0%(368名)と修了生の9割は何らかの仕事に就いている。従って、就職者の中で、関連業種・業務に就いた割合は41.8%ということになる。

ここで、関連業種・業務への就職率の高い訓練科を見てみると、被服縫製、組立、園芸、機械、縫製、木工などがあげられる。この中だけで考察すると、機械・縫製の訓練職種が関連業種・業務への就職率が高いといえるが、機械においては、関連する職場が多いことと職場の規模が比較的大きく職域が広いことがその理由として考えられる。縫製においては、地域によって関連業種・業務への就職率が著しく低いことなどから、一概に高いとは言いかねる面がある。また、こと就職に関しては、その施設の担当職員の努力は勿論のこと、公共職業安定所をはじめとする各関係機関の協力、地域の企業の努力等もなしでは成り立たないものであるということも忘れてはならない事実である。よって、どういう訓練科が就職を考えたらうえで有利かというより、その地域の中に、精神薄弱者を受け入れてくれる職種は何かということが重要であるといえる。

また、施設によっては、訓練科名に作業実務・実務作業・総合実務など、専門職種の訓練・就職を最初から意識せず、対象者の特性に応じた職域の拡大を図った訓練を行っている施設も増えている。このことは、ある職種の訓練を通して、仕事の厳しさ、楽しさ、努力、生活習慣、労働習慣、リハーサルを経験することが大切であるという考えの表れとも考察できる。

### (2) 職場実習の実施状況(期間、何カ所等)

次に、各施設における職場実習の実施状況についてであるが、これについては、今回実態調査を実施した中で、1施設を除いて全ての施設で実施されていた。

実習期間については、各施設まちまちではあるが、原則として1週間、もしくは2週間と定めている施設がほとんどであった。



職場実習の受け入れ事業所数については、原則として1人1カ所としている施設が多かったが、これについては、受け入れ先の関係から、1カ所に2、3名を同時に依頼するケースも多いようだった。

今回の実態調査の結果から、こと職場実習に関しては、考え方が2分していることが明らかになった。それは、職場実習を就職のための実技試験とする考え方と、訓練効果の向上のための実務作業の経験とする考え方の2種類である。とはいっても、ほとんどの施設では、前者の考え方で職場実習を行っているので、現状から考えて、職場実習とは、その事業所への就職を前提とした実技試験ということで間違いはなさそうだ。

ここで、各施設が一般的に実施している職場実習をまとめてみると、

- ①まず始めに雇用の意志がある事業所(公共職業安定所に求人票が出ている、もしくは実習の結果次第で求人票を出してくれる)に対して、各施設より職場実習の実施依頼を行い、1～2週間の実習を実施する。
- ②実習結果が良好な場合は、本人及び保護者の意志を確認の上、就職内定となる。
- ③実習が不調に終わった場合は、再度実習を依頼(実習の延長)できればお願いする。それが無理な場合は、再度実習先を開拓し、就職が内定するまで、これを繰り返す。

簡単にまとめたが、以上が就職を前提にした職場実習の流れである。これにより、1人で2、3カ所実習を受ける者もいれば、1カ所も実習を受けられない者も出てくる。

それでは、実際に職場実習の必要性があるのかということ进行を考察すると、前記のとおり、ほとんどの施設が同じような主旨で実施しているという事実から、改めて必要不可欠なものであると感じられた。例えば、精神薄弱者の雇用経験が無かったり、雇用に対して不安を抱いている事業所に対しては、職場実習を実施することによりこれを取り除くことができるし、これについては、雇用される側においてもいえることで、双方にとってのメリットとなる。また、職場実習については、就職試験の目的のみならず、就労後の定着についても大きなメリットがあるといえる。仕事の内容さえも分からないまま就職して、2、3日でやめてしまうようなケースが未然に防げることになる。能力開発施設ではない現場での、ごまかしのきかない環境における体験が本人の就労に対する動機づけにとって重要であるといえる。そのほかにも、職場実習のメリットは多々あると言えよう。

しかし、必ずしも良いことだらけとはいいきれない部分もある。それは、訓練生全員が同時期に実習に行ってくればよいのだが、事業所の都合などから、実施時期がまちまちになると担当職員の負担はかなり大きくなる。また、訓練生同士が比較されて気まづくなったり、事業所によっては、無料で使える人手として、何度も実習をやらされたりなど、送り出す側の態度・姿勢についても様々なことが要求されてくる。

とはいえ、最近の傾向としては、事業所側も単に雇用率達成のためではなく、必要な労働力としての雇用を考えてきており、職場実習の必要性が一層高まってきているといえよう。

### 第3節 訓練指導上の問題点と特色

前節では、調査を行った22施設における精神薄弱者に対する職業訓練について、その訓練指導の現状を述べてきた。これらの施設では、言うまでもなく、「職業能力開発促進法」に規定される職業訓練を実施しており、職業能力開発促進の基本理念に明記される「身体又は精神に障害がある者等に対する職業訓練は、特にこれらの者の身体的又は精神的事情等に配慮して行われなければならない」とされる職業訓練を行っている。ここでは、調査22施設について、さらに公共職業能力開発施設と障害者能力開発助成金の支給により実施される能力開発訓練施設の二つに大別し、それぞれについて訓練指導上の問題点と特色について述べることにしたい。

#### 1. 公共職業能力開発施設

調査22施設のうち、公共職業能力開発施設は17施設である。この17施設は、精神薄弱者訓練を専門に行う施設、障害者職業能力開発校、都道府県立職業能力開発校の三つに分けることができる。

##### (1) 精神薄弱者訓練を専門に行う施設

公共職業能力開発施設のうち、精神薄弱者訓練を専門に行う施設は、1施設のみである。この施設は、県立・県営の施設であり、機械、縫製、木工、陶磁器、紙器製造の5訓練科が設けられ、全寮制による1年間の訓練が行われている。この施設は、昭和44年に開設され、これまでに約2,000名の訓練生が在籍している。指導方針は、訓練生の職業能力と適性の開発に重点を置き、技能と社会適応力を身に付けさせ、就職を有効確実にすることであり、そのために、寮生活(全寮制)、体育、生活、技能実技訓練、年間諸行事等、施設での全生活の場をとおして、8時間労働に堪えうる体力づくり、団体生活訓練、単能的技能訓練、就職準備訓練を段階的に行い、就職に適應できる能力と自信を養成することとしている。

このような段階的指導方法は、精神薄弱者訓練を行う他施設の参考になっており、この施設の特色といえるものである。年間訓練計画(平成6年度)は、社会86時間、体育240時間、生活指導298時間、実技訓練991時間、総時間数1,615時間である。このほかに、生活指導は、余暇時間を含む全生活時間を通じて指導している。この施設は全寮制をとっており、寮の管理は、指導員が交替で行っている。

指導員は、訓練の指導のほかに寮の管理を含め、訓練生の全生活時間について指導している。

就職率は、修了時は90%以上であり、修了後3カ月でほぼ100%になっている。この施設では修了生の就労実態について3年後追跡調査を実施しており、修了生に対するフォローアップについても充分なされていると判断される。ただし、5科の中で陶磁器科は、地場産業の不況・機械化などにより、関連業種への就職は難しい状況にある。

また、実施上の問題点として、

- 1) 障害の重度化、重複化の傾向があるため、訓練水準の維持が困難になってきている。
- 2) 訓練技法、訓練項目、訓練時間、訓練期間等の検討見直しが必要である。
- 3) 離職の状況を見ると、保護者の認識欠如などの家庭に問題があることが多い。
- 4) 本人の適性と履修訓練科のミスマッチが多い。

- 5) 精神薄弱者の能力、通勤条件、身体状況により、関連職種以外に就職することもやむを得ない実情にある。
- 6) 入校該当者が少ない。  
などがあげられている。

## (2) 障害者職業能力開発校

調査施設のうち、障害者職業能力開発校は、国立・都道府県営 9 校、府県立・府県営 5 校の 14 校である。このうち、前項(1)の県立・県営 1 施設を除く 13 校について、以下に述べる。

これら 13 校では、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に対して、その能力に適応した訓練を行っており、身体に障害がある者を対象とする訓練科と精神に障害がある者を対象とする訓練科が併設されている。

身体に障害がある者を対象とする訓練科目は、時計修理、電子機器、洋服、洋裁、建築製図、製版・印刷、軽印刷、製くつ、木材工芸、経理事務、和裁、義肢・装具、OA 事務、デザイン、機械製図、金属彫型、塗装、一般事務、トレース、縫製、皮革製品製造、電子計算機、構内電話交換、印章彫刻、園芸、情報技術、事務印刷製図、服飾縫製、臨床検査、表具、機械組立、パソコン技術、建築、事務・印刷などがある。

また、精神薄弱者向けの訓練科目としては、被服縫製、縫製実務、製本紙工、実務作業、クラフト技研、インテリア宮繕、作業実務、生産実務、総合実務、木工実務、機械、紙器製造、縫製があり、訓練科数は 18 科で、総定員数は 255 人となっている。

このように、13 校では、それぞれの訓練生の能力・適性に応じて技能習得を重視した訓練科と生活指導を含め職場適応の養成を重視した訓練科に 2 分されている。

聞き取り調査では、訓練科ごとに訓練内容に沿って実施されているので、訓練科が 2 分されることは何ら問題はないとのことであった。しかし、就職状況を見た場合、地域事情等が異なるので単純に比較するのは問題のあるところだが、全体として、精神薄弱者を対象とする訓練科の方が就職率が良いようである。関連業種・業務への就職については、生産実務科の 1 施設において、就職した 15 人全員が関連業種へ就職している回答が見られた。しかし、これは生産実務という業種を限定したものでないことから、このような回答になっていると思われる。

実施上の問題点として、

- 1) 地域が広く通学は無理なので、寮設備が必要。
- 2) 障害の重度、重複化が多くなってきている。
- 3) 指導員の研修。
- 4) 家庭環境に恵まれていない。
- 5) 情緒障害者(自閉症)の指導法。
- 6) 体力づくり。
- 7) 日常生活の基本的知識、家庭用品の使用、躰が不足。
- 8) 就職先が単純作業や軽作業になり、専門職の職業がない。
- 9) 選任の生活指導員及び就職関係指導員の配置。
- 10) 反復訓練の必要性が大きく、一つの要素を習得させるのに時間がかかる。

- 11) 指導員の増員。
  - 12) 指導方法の研究。
  - 13) 関係機関や保護者との連携。
  - 14) 入校に際しての判定の難しさ。
- などがあげられている。

### (3) 都道府県立職業能力開発校

職業能力開発促進法によれば、公共職業能力開発施設では障害者を可能な限り受け入れて訓練を行うこととされている。これは、障害者に対する職業訓練は、健常者とともに職業訓練の受講機会を持たせることが、社会参加を促進するためには効果的であるということからである。

調査22施設のうち、公共職業能力開発施設は17施設、そのうち都道府県立職業能力開発校は3施設である。ここでは、この3施設について、訓練の状況、問題点・特色などを見てみたい。

3施設の訓練科目は、木工科、塗装科、ブロック建築科で、定員は各10人である。訓練生数は、木工科11人、塗装科2人、ブロック建築科3人の計16人となっている。木工科は、定員10人に対して11人と多く、他の2科は少なくなっている。訓練生の精神薄弱の程度は、中程度1名、軽度15名であり、そのうち合併障害を伴う者は1名(てんかん)である。3施設とも寮を有している。ただし、その中の1施設では精神薄弱者は入寮不可となっている。

訓練目標は、基礎的技能の習得と社会性のある職業人としての人材育成である。生活指導の内容は、挨拶、言葉使い、実社会の常識、集団生活、職場規律、交通マナーなどとなっている。体育は、体力向上のためのトレーニングとしてランニング、球技が行われている。

関連業種・業務への就職は、修了生15人に対して8人となっている。職場実習は、概ね1名1カ所行っている。

訓練を実施する場合、特に配慮した点として、「訓練生が理解しやすい形に教材をつくり直す」、「読めない漢字などについて事前学習としてふりがなを記入させる」、「工具や材料等の名前を反復して連呼させる」、「学制的な内容は実習に取り入れながら行っている」などがある。教材は、ビデオ、スライドなどの視聴覚教材を使用し、教科書も一部使用している。アフターケアについては、電話での連絡、職場訪問、修了生に対する成人訓練を行っている。1施設では、職業安定所に一任というものもあった。

このように、都道府県立職業能力開発校においても、精神薄弱者訓練を専門に行う施設及び障害者職業能力開発校と同様な訓練指導等の状況であり、特色と考えられることは見出せない。

実施上の問題点として、

- 1) 事業所のニーズと送り出し側のニーズのすり合わせが必要。
- 2) 訓練生一人一人に対する継続的なバックアップシステムの必要性。
- 3) 保護者に対して訓練生理解の違いを如何に埋めていくか。
- 4) 年々関連職種への就職はおろか非関連でさえも難しくなっている。
- 5) 軽度の精神薄弱者でも職業訓練するまでに至っていない者もあり、基礎的な文字の読み書き、四則計算から始めなくてはならない現状である。職業訓練の果たすべき役割とか位置づけが難しくなっている。

6) 各種資格、免許取得につなげるのが困難になっている。  
 などがあげられている。

これらの問題点は、精神薄弱者訓練を実施している施設に共通していることであり、訓練を進める上での共通した悩みにもなっている。

## 2. 障害者能力開発助成金の支給により実施され、精神薄弱者を対象とする能力開発訓練施設

障害者能力開発助成金は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づき、事業主、学校法人、社会福祉法人等(以下「事業主等」という。)が障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業を行う場合及び事業主が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を講ずる事業主に対してその費用を助成するものである。この助成金は、労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する障害者能力開発訓練を行うことを前提に、事業主等が能力開発訓練のための施設設置を行う場合(第1種)、事業主等が能力開発のための教育訓練の事業を運営する場合(第2種)、及び事業主が雇用している障害者に能力開発訓練の受講を容易にする措置を講じる場合(第3種)に応じて支給される。労働大臣が定める教育訓練の基準は、訓練期間は6カ月以上2年以内、ただし、簡易に習得することができる技能等に関する訓練科については3カ月以上6カ月未満とすることができ、訓練時間は6カ月、700時間が基準になっている。教育訓練を行う1単位の受講生の数は、訓練ごとに概ね10人。教育訓練の訓練科ごとに、障害者概ね5人につき1人の専任の訓練担当者を置かなければならないこととなっている。

現在、障害者能力開発助成金の支給を受けて設置・運営されている施設は13施設ある。そのうち、地方公共団体と民間企業との共同出資(いわゆる第3セクター方式)による能力開発施設は3施設である。

調査22施設のうち、障害者能力開発助成金の支給を受けて設置・運営されている施設は5施設あり、このうち2施設は社会福祉法人、第3セクター方式による精神薄弱者を対象とする能力開発施設は3施設である。この第3セクター方式の3施設のうち、1施設は株式会社、2施設は職業訓練法人となっている。

ここでは、障害者能力開発助成金の支給を受けて設置・運営されている5施設について、その特色と問題点について、述べることにする。

訓練科目は、機械工作、部品組立、電気機器組立、食品加工、畜産、麺製造、紙器製造、木工の8科目となっている。訓練期間は、機械工作、部品組立、電気機器組立、畜産、麺製造が2年、そのほかは1年となっている。訓練生数は、総定員140人に対して139人になっており、定員に対する充足率が高くなっている。訓練生の精神薄弱の程度は、重度3人、中程度30人、軽度97人、判定中または申請中9人であり、重度、中程度が多い傾向が見られる。合併障害別では、言語2人、視覚1人、てんかん7人、その他5人となっている。担当指導員は、5施設のうち2施設において、1、2年で定員20人に対して7人、定員5人に対して4人になっており、概ね5人につき1人という基準から考えると、担当指導員が多くなっているが、これは重度・中程度障害者の訓練・指導のためであろうと思われる。

訓練内容は、5施設について訓練科目は違うものの、就労に必要な体力の養成及び社会的な生活習慣

等の職場適応能力の向上を図ることを訓練目標として、実際の企業に近い環境(工場)の中で訓練を行っている。生活指導についても、基本的な生活習慣の確立、社会適応能力の向上を目標に行われており、他の施設と同様な内容になっている。体育の内容は、基礎体力の強化などの体力づくりが行われている。

訓練を進める上で特に配慮した点として、興味をもたせる、安全性と作業リズム、机上の説明や教材による説明だけでなく実際に見本をみせながら、また失敗例等をあげながら作業を細分化して説明する、生産性の向上とかわいがられる人間形成、自立心・独立心の育成、おもしろい、感謝の心の育成などがあつた。この中で、安全性について摘記すれば、知的障害を持つ訓練生の場合は、計量計算などを処理することは困難な面があるため、それをできるだけ避けるようにし、例えば、機械にカウンターを取り付ける、電卓を配置する、ゲージ・テーピング類を必要個所に設置する、機械の操作手順を番号表示している、安全装置やガードの取り付けなど、安全面について細かく配慮している施設も見受けられた。

関連業種・業務への就職は、修了者91人、就職者数82人のうち、24人になっている。このように、就職率は高いものの、関連業種・業務への就職は他の施設と同様な状況となっている。

実施上の問題点として、

- 1) 指導員の研修。
  - 2) 職場実習を受け入れてくれる企業が少ない。
  - 3) 訓練生、保護者との信頼関係の形成。
  - 4) 人間関係・能力評価・作業適性等によって、離職したケースの受け皿の問題。
  - 5) 永年勤続による高年齢化と障害の重度化、またこれによる雇用継続可否の判定をどの機関が行うのか。
  - 6) 就労に対する認識が完全に確立されていないケースの意識づけ。
- などがあげられている。

実施上の問題点については、施設を二つに大別し、それぞれについて記述してきたが、実施上の問題点は共通の内容になっており、概ね次の4点に整理することができる。

- (Ⅰ) 対象者(訓練生)と家庭(保護者)
- (Ⅱ) 訓練の指導(生活訓練を含む)方法
- (Ⅲ) 入口(入校選考等)と出口(就職指導)
- (Ⅳ) その他

#### (Ⅰ)について

対象者(訓練生)については、障害の重度化、重複化、自閉傾向、訓練に対する認識能力の差、発作等による訓練の困難さが列記され、家庭(保護者)については、訓練生の能力、特性に対する理解度の違い、保護能力(家庭環境等)の疑い、信頼関係の育成が指摘されている。

#### (Ⅱ)について

一つの要素を習得させるのに時間がかかりすぎることや、生活指導面の過剰負担により訓練に影響

が出るが無視できない現状であること、職業意識をいかに芽生えさせ認識させるのかといったものがあった。また、専門職種が資格、免許取得につながらないという問題、指導方法についての指導員の研修、時間講師の問題も取り上げられていた。

#### (Ⅲ)について

入校に際して、判定、選考の難しさ、職業訓練を行う以前の問題の克服、就職先開拓の困難さや専門職がなく、勢い単純作業や軽作業で就職を求めざるを得ない状況(関連職種に結びつかない)問題等が指摘されていた。また、職場実習を行うにしても、受け入れ先企業の絶対数が不足している状況や、専任の就職促進関係の指導員配置が求められていた。

#### (Ⅳ)について

指導員の定員増(訓練生5人に対して指導員1人→訓練生10人に対して指導員3人)、障害者高校の名称使用、訓練手当と最低賃金の問題もあった。