

## ま と め

本報告書では、主として平成6年度に実施した職業能力開発22施設における実態調査の結果に基づいて、我が国における知的障害者の職業訓練の現状をまとめるとともに、知的障害者の訓練指導の問題点と今後の在り方を各論の形で展開している。

実態調査の結果からは、知的障害者の訓練指導には身体障害者等の他の障害者に対する指導方法とはかなり異なる視点からの取組みが行われていることが確認された。即ち、就労可能性を高めるために、技能訓練と同じくらいに、あるいはそれ以上に社会的技能の訓練と体力づくりとが重視されていることが確認された。それは純粋に学習能力の障害者としての障害特性からきた必要性によるものばかりではない。いうまでもなく知的発達遅滞は社会的発達遅滞を伴うが、身体的発達の面でも年齢に比べて遅れがちな者が多く、個人差はあるが日常の身辺処理能力の面でも多かれ少なかれ問題を持つのが知的障害者である。にも拘らず、現行の教育制度の下ではまだまだ未成熟な若い年齢のうちから訓練の対象とせざるをえないという事情があることによる。もちろん健常者の訓練生であっても就職にあたっては社会的技能の習得や体力づくりが必要なケースもある。しかし、その多くは課外のいわゆる訓練生指導の枠内だけで十分対応できている。これに対して、技能面の指導をメインとした訓練だけでは職業訓練として完結せず、意識して生活訓練等や体力鍛練も実施しないことには結果として職業人としての自立に結びつきにくいのが知的障害者の訓練特性である。

従って、ある程度まで訓練基準等弾力的運用が認められるとしても、知的障害者の職業訓練に一般向けの訓練基準を適用することには非常な無理があるといわねばならない。もともと技能者養成という本来の訓練目標を達成するには健常者や他の障害者よりも長期間の訓練を必要とする対象者でありながら、あえて短期課程の訓練の扱いをし、実際には延長期間を含めて普通課程と同じ1年間の訓練を実施している職業能力開発施設が多いことが、この間の事情を端的に物語っている。

現状では、限られた訓練時間と制度的な制約の中で、基礎技能の付与のための作業訓練、職業人としての自立に必要な最低限の社会的技能の付与のための生活指導、及び就労に耐える心身づくりのための体力鍛練の3要素を、いかに効果的に訓練計画やカリキュラム編成に盛り込んでいくかが、訓練の成否を左右するキーポイントとなっている。事実、訓練計画の策定等だけでなく、担当指導員の教材作成や個々の訓練生に対する指導方法等についての日常的な創意工夫の努力も全てこの点に焦点が合わされているといつてよい。

その結果として、実質的な訓練目標は技能者の養成よりは職業人としての自立、即ち修了後の就労の可能性の確保と職場適応性の向上におかれている。言い換えれば、技能照査に合格するほどの技能を習得させることが訓練目標ではなく、就労後の実作業への導入として基本的作業が出来るようにすること、どのような作業にも集中して取り組めるようにすること、挨拶、返事、報告等の職場で要求される基本的なマナー、ルールの理解力、仕事に対する責任感などを身につけさせること等々が訓練の目標とされている。

なお、本プロジェクト研究の一環として訓練修了生の受入れ先事業所に対して実施したアンケート調査によると、施設側のこのような出口を意識した取組み方針と目標とする訓練仕上がり像とは支持され

ているところである。

この点を踏まえて、各論では、技能指導、生活指導、体育指導、及び職業指導の4領域に分けて、それぞれの訓練指導の問題点と対応について検討を行った。その結果として明らかになったのは、やはり知的障害者の訓練特性が健常者や他の障害者のそれとは質的に異なることであり、そして、あくまで現行の制度的な枠組みと制約の範囲内ではあるが、訓練特性に応じたきめ細かい取組みがなされ、現に修了後の高い就職率が証明しているように、かなりの実績を上げてきていることである。本報告書の中に紹介できた指導のノウハウや好事例はごく一部にすぎないが、結論的に言って、ある程度の身辺処理能力のある知的障害者であれば、職業訓練によって仕事に就き、職業的に自立させることができるだけの経験は既に蓄積されたのではないかと考える。

最後に、訓練の対象はまだまだ軽度障害者が中心であり、重複障害者についても多くの施設で入校選考時にかなりスクリーンオフされている面があるが、着実に指導の実績が積み重ねられていることを特記しておきたい。特に重度障害者は、現在のところ、受入れこそ一部の施設にとどまっているものの、入校できたものは全て就労に結びつけることに成功している。この事例は、企業現場に密着した施設で実際の作業に近い作業を体験させながらきめ細かい個別指導が行われているので普遍化することには若干問題もないわけではないが、指導如何では重度障害者であっても訓練が可能であることを示していると思われる。従って、少なくとも職業的に自立する意欲のある障害者であれば、職業能力開発に積極的に挑戦させることが出来るのではないだろうか。

障害者の雇用対策を推進するにあたっては、職業リハビリテーション・サービスをどのように充実させるかが重要な課題となる。中でも知的障害者の場合は、職業能力開発が職業人としての自立を図っていく上で大きな役割を果たすことが期待できるのは、本プロジェクト研究の結果からも明らかである。障害の重度化・重複化が言われるなかで、知的障害者の訓練特性に応じた職業訓練が効果的に実施されるように、制度面の見直しを含む体制整備を早急に行われることを望みたい。