

# 知的障害者の職業訓練のあり方を求めて

## —公共障害者校における知的障害者訓練の実態から—

国立職業リハビリテーションセンター 富田康士・大野 武

### 1. はじめに

「障害者の雇用・就業に関する行政監査結果に基づく勧告」(平成8年5月)は、知的障害者の職業能力開発に関し、職業訓練の場の拡充の必要性、雇用の促進、職場での適応性の向上等、職業リハビリテーション体制の一層の強化を図ることを指摘している。

こうした要請を受け、日本障害者雇用促進協会においても知的障害者のための職業訓練の体制の整備を緊要な課題としている。そのために、国立職業リハビリテーションセンターに研究委員会を設置して、今後、日本障害者雇用促進協会が運営する障害者職業能力開発校(以下、「障害者校」という)における、知的障害者を対象とする職業訓練のあり方を検討してきた。

研究委員会での検討課題は、主としてどのような職種の訓練科を設置して職業リハビリテーションサービスを行うかという点にあるが、それには、知的障害者を対象とする職業訓練の現状を把握し、それに基づいて今後のあり方を検討することが望ましいと考えた。そこで、①先行研究「障害者職業能力開発校における職業訓練実施上の問題点と対応策についての研究」<sup>1)</sup>の報告書の中から、知的障害者を対象とした部分を抽出し、現行の訓練施設における知的障害者の職業訓練の現状を整理し、それを踏まえて、②今後、取り組むべき訓練職種の可能性について言及することとした。

本稿は、前掲報告書より、公共の15障害者校にお

ける知的障害者の職業訓練について記述された部分を抽出し、それに一部既存の研究資料および文献<sup>2)</sup>等を加えて知的障害者を対象とする訓練の現状を取りまとめ、そこにある問題点を整理することによって、取り組みの方向を示したものの要約である。

### 2. 知的障害者に対する職業訓練の現状

公共の障害者校は、平成10年7月現在、国立13校、都道府県立6校、計19校が全国に設置されている。このうち平成7年度当時、知的障害者を受け入れている施設は15校あり、またその他に民間の能力開発施設として第3セクター方式の能力開発センターおよび社会福祉法人施設の8施設で知的障害者の受け入れを実施している。

公共の障害者校19校のうち知的障害者を受け入れている15校の一覧は表1のとおりであり、平成7年度では338名を受け入れている(この実態は、今日でも大きな変化はないものと思われる)。

それでは、以下、15障害者校における知的障害者の受け入れから修了に至るまでの現状を整理してみよう。

#### 2.1 入校選考について

訓練の受け入れにあたり、まず訓練生の選考が行われるが、選考は訓練の成果を左右する大きな要素となるもので、各施設とも知的障害者の精神的・身体的事情に配慮した評価を実施している。

入校選考の基準は、労働省が定める「知的障害者に対する職業訓練受講指示基準」に示されている、

身辺処理能力があり、知能指数（IQ）が60程度、動作能測定値が労働省編一般職業適性検査のM・N（手腕動作）がともに60程度とされていることを参考に、各施設ごとに行われる国語、算数等の学力検査および面接を実施し、施設長および担当職業訓練指導員で構成される入校決定会議等によって決定している。選考期間は、1～2日のところがほとんどであるが、入校の可否を決定する方法には、その他に、体験入校を事前に実施して、その状況を参考にしている施設もある。

しかし、訓練対象者の障害の重度化、重複化、多様化が進む中で、各施設は訓練の可能性、就労の可能性の判定について、専門に職業評価を担当する者がいないため苦慮している状況がみられる。知的障害者の能力開発を質的に向上させていくために、職業評価体制の強化が望まれているのである。このような選考を経て入校した訓練生の年齢は18歳未満が約半数であり、精神薄弱の程度は、療育手帳のB（軽度）がおおよそ8割弱となっている。

なお、多くの障害者校での入校は、年一度4月に入校をさせているところがほとんどであるが、必要な人に、必要な時期に受け入れが可能となることを期待する声もあり、訓練受講希望者の便宜を図ることについては、今後、課題となると思われる。

## 2.2 訓練の種類と訓練科目

知的障害者の職業訓練の基準については、これまで知的障害者のための基準はなく、各施設では独自の判断により職業訓練基準の弾力的な運用を試みているのが現状である。

先行施設で実施されている訓練は、短期課程の普通職業訓練として実施されているものがほとんどであるが、6ヵ月では十分な指導ができないとする判断から、すべての施設で1年に延長している。訓練時間は、職業訓練基準の1400時間を上回ってカリキュラムを策定し、実施している。

設置されている訓練職種について整理すれば、次のとおりである。

- ① 作業実務関係（実務作業科、作業実務科、生産実務科、総合実務科等）

表1 知的障害者の受け入れ施設別訓練状況（平成7年度）

施設名	訓練課程	訓練科目	専攻科	訓練期間	定員	入校者	訓練障害者数	
北海道	特別		技能検定	1	30	17	5	
			合計			30	17	5
宮城	特別		技能実務	1	10	8	8	
			製本紙工	1	10	9	9	
			合計		20	17	17	
千葉県立	特別		技能実務	1	10	15	15	
			木工実務	1	10	10	10	
			合計		20	25	25	
東京	特別		実務作業	1	30	28	28	
			合計		30	28	28	
神奈川	特別		メカトロ技術	1	10	4	4	
			インナリア管理	1	10	8	8	
			合計		20	12	12	
石川	特別		洋裁	1	10	9	1	
			生産実務	1	10	9	9	
			合計		20	18	10	
静岡県立あしたか	普通	特別	特別	1	10	11	6	
	特別		技能操作	1	15	15	15	
			技能組立	1	10	13	12	
			技能加工	1	10	11	10	
			合計		46	50	43	
愛知県立春日吉	特別		特別	1	20	15	15	
			技能	1	20	17	17	
			木工	1	20	18	18	
			技能組立	1	20	16	16	
			防犯給	1	20	15	15	
合計		100	81	81				
大阪	特別		作業実務	1	20	20	20	
			合計		20	20	20	
東京都立柳橋	普通	アパレル	技能	1	10	8	8	
			技能加工	1	10	9	9	
			合計		20	17	17	
兵庫	特別		実務作業	1	10	10	10	
			合計		10	10	10	
兵庫県立	特別		加工組立	1	10	11	11	
			合計		10	11	11	
広島	特別		生産実務	1	20	22	22	
			合計		20	22	22	
福岡	普通	製菓印刷	製菓印刷	1	40	31	1	
	専攻	特別		洋裁	1	10	10	1
				技能実務	1	20	20	20
				合計		70	61	22
	鹿児島	普通	製菓実務	製菓実務	技能実務	1	10	5
情報システム					1	20	14	1
技能実務					1	10	9	9
洋裁					1	10	5	1
園芸					1	10	12	3
合計		60	46	15				
総 合 計							338	

- ② 縫製関係（被服縫製科、縫製科、洋裁科等）
- ③ 機械関係（機械科、加工組立科）
- ④ 製本・紙器製造関係（紙器製造科、製本紙工科等）
- ⑤ 木工関係（木工科、木工実務科等）
- ⑥ 園芸関係（園芸科、グリーン農園科等）
- ⑦ 食品加工関係（食品加工科、パン・菓子製造

科等)

上記の訓練職種について、知的障害者を対象とした訓練職種としての適合性、就職の状況を整理すれば次のようにいえよう。

①は、知的障害者のみを対象とした単独のコースとして設置されているが、訓練科名が示すように必ずしも訓練内容が明らかでない訓練科として実施されている。その内容は専門性を付与するというスタンスではなく、その訓練を通して労働習慣を確立することに重点が置かれ、その内容は機械、縫製等の作業を実施している場合が多いようである。

②および③は、知的障害者の職業訓練の当初からの職種として多く設置されている。しかし関連職種への就職はそれほど多くない状況である。

④は、知的障害者の職業訓練の比較的当初からの職種として設置されている。訓練教材が他の訓練科目に比べ安価で、安全性も高いという理由で重度な対象者にも展開している。しかし関連職種への就職はそれほど多くない状況である。

⑤および⑥は、知的障害者の職種としては適しているということであるが、関連職種への就職はほとんどない状況である。

⑦は、知的障害者の職業訓練の中では比較的新しい職種として設置されている。特に、第3セクターの訓練施設においては、実際の製造ラインでの作業を訓練として実施している。

### 2.3 訓練目標

知的障害者の訓練を大別すると、実務作業訓練、生活指導、体力づくりの3つが主要な柱となっている。これを学科と実技別にみると、学科は体育、国語、算数、社会が主たる編成内容となっている。具体的には、基礎体力づくりをはじめ労働に耐えうる力をつけるものと、身辺管理、金銭管理、健康管理、対人関係、職場環境など一般的な社会性を身につけることに目標を置いたものとなっている。実技はそれぞれの訓練科目の中において基本作業、応用作業が行われており、学科と実技の割合は、ほぼ4対6である。

訓練は、技能者の養成という観点ではなく、技能

訓練を通じて職場への適応性の向上を図ることに重点が置かれ、就労の可能性を高めることを目的とした訓練が行われている。これは事業主の障害者校に対する要望が、技能の訓練を重視することよりも、仕事に対する意欲、態度等、社会人としての基本的なことを習得させてほしいという要請に込められていることによるものと思われる。

実技の中では、職場実習が大きなウエイトを置いて取り入れられている。この職場実習には、実際の現場を通して、障害者校と事業所の違い、習得技能と企業現場技能との関連、不足している技能や仕事の厳しさ等を習得するものとしての位置づけと、職場実習が実質的に就職へのステップとしての役割を果たすという2つの側面がある。しかし、その時間数、内容等にはばらつきがある。

### 2.4 指導方法

知的障害者を対象とする訓練の現場では、指導方法は個々の知的障害者の特性に応じた方法で実施される必要があることから、個別指導やグループ指導をおりまぜて実施している。しかし指導体制上、集合訓練で行われざるを得ない事情もあるようだ。

### 2.5 就職指導等

知的障害者の就職に関する先行研究<sup>3)</sup>によると、就職率はおよそ9割であるとされているが、関連した職種への就職はおよそ4割弱であり、訓練職種に関連した職場に就職することに比べ、非関連の職場に就職することが多く、その就業分野については「単純・反復作業」職種に偏っている傾向がみられることが報告されている。その理由の1つとして、先にも記したように、訓練を生かした就職を意識することに比べ、労働習慣の確立に目標を置いて訓練を実施している施設の多いことが考えられる。また、就職後の定着率も必ずしも高くないことや知的障害者には職場への適応に困難を感じる者も少なくないことが指摘されている。そのため、他の障害者より長い期間にわたり、継続的にフォローアップを行い、なだらかな職場への適応を図る体制の作られることを望む声の多かったことに触れておきたい。

なお、知的障害者の就職には、事業主との連携が重要であるが、訓練生が職場実習をするときに職業訓練指導員の企業訪問等が行われている以外には、事業主と連携を図る機会が少ないようである。事業主、ハローワーク（公共職業安定所）、地域障害者職業センター等との連携を強化して、継続的な就労支援体制の作られることを望む声の多かったことについても併せて触れておきたい。

以上が先行研究の結果から得られた知的障害者を対象とした職業訓練の概要である。

### 3. 新たな訓練職種の可能性についての検討

それでは、新しく知的障害者を対象とした訓練はどのようにあることが望ましいのであろうか。これから新しく知的障害者の訓練に取り組む施設が先行障害者校と同じ内容であっては意味は少ないし、また、どの施設においても対応可能な者を対象として訓練を行うのでは社会の評価を得ることは難しい。訓練修了後の就職先を確保することができることを前提とし、かつ新しい流れを作ることのできる訓練職種の開発と訓練の対象をどこに定めるかが重要になる。そこで、以上述べてきたことを参考にして、新たに設置する訓練職種については、次の点を考慮して検討することが望ましいと考えた。

知的障害者を対象とした訓練では、従来、主として「単純・反復作業」職種に偏っていたが、今後、新たに設置する訓練職種は、就職先を確保できることを要件として、かつ、新しい流れを作ることのできるコース開発が必要であると考え。それゆえ、第一に、知的障害者の訓練を実施するにあたっては、先行障害者校で実施していない職種であることが必要であると考え。

第二に、先行15障害者校の設置訓練職種の実態からもわかるように、実務作業科、作業実務科、生産実務科、総合実務科等々、必ずしも訓練内容が明確な訓練職種とは考えにくい訓練科が多い。それゆえ、新しく開設する訓練職種は、訓練の内容に専門性を持たせることが望ましいと考える。

また、第三に、先行障害者校での入校者の知的障害者の程度の実態が、療育手帳のB（軽度）に該当

する者が大部分であることを鑑み、重複・重度障害者にも訓練の機会を与え、そのための訓練に取り組むことである。

以上の要件のうち、第一については、知的障害者の雇用事例の有無と先行障害者校における設置訓練職種の有無との関連を検討し、訓練職種の絞り込みを行うことが必要である。第二については、各職務を遂行するうえで必要とされる技能、知識を洗い出し、その職務のレベルを職務遂行の困難度として明らかにすることが必要である。また、そこから得られた資料は、第三の要件であるその職務が重複・重度障害者に適したものであるか否かの判断材料にもなる。

### 4. おわりに

本稿では、公共障害者校における知的障害者訓練の実態を取りまとめ、そこにある問題点を整理することによって、新しい職種を開発するための考え方とその考え方を生かすための作業法的一端を紹介してきた。この作業の詳細とそこから得られた新しい訓練の方向性については報告書に委ねるが、必要なことは、知的障害者の就業意欲を生かし、職業自立を支援し、職業生活の充実と自らのライフプランを作成することのできる訓練職種を開発することといえよう。

しかし、知的障害者の訓練を推進するためには、訓練職種の開発あるいは具体的な内容の検討のみならず知的障害者の特性を十分に考慮した、職業評価および就職指導を含めた職業リハビリテーションサービスがトータルに検討されねばならない。このことは、新しい訓練職種を開発することと並行して検討されねばならない問題である。

（参考文献等）

- 1) 国立職業リハビリテーションセンター：「職リハ調査研究資料第17号」1997年3月。
- 2) 「発達障害白書1997」（日本知的障害者福祉連盟編）。
- 3) 職業能力開発大学校研修研究センター：「調査研究報告書No. 78 精神薄弱者の職業能力開発に関する実態調査」1995年3月および「調査研究報告書No. 85 知的障害者の職業能力開発」1996年3月。