

# 東京都における障害者職業能力開発

東京障害者職業能力開発校 大石 幸久

## 1. はじめに

東京都における障害者に対する職業能力開発は、東京障害者職業能力開発校（以下、「東京障害者校」という）と、東京都心身障害者能力開発センター（以下、「能開センター」という）で構成される。

このうち能開センターは、職業能力開発促進法でいうところの障害者職業能力開発施設ではなく、東京都が設立し財団法人が運営している心身障害者のための職業訓練施設である。

職業リハビリテーションの流れから両施設の位置関係をみるとわかりやすい。東京障害者校は言うまでもなく職業リハビリテーションにおける職業訓練機能の役割を担っている。そして職業訓練の前後に位置する職業指導・職業評価・職業紹介・就職後の追加・定着指導はハローワーク（公共職業安定所）によっている。

一方、能開センターは東京都福祉局の運営する東京都心身障害者福祉センター（以下、「福祉センター」という）と一体となった事業を展開している。福祉センターによる職業評価をもとに、両センターの協議により受講生の訓練科が選定される。そして、1年から1年半の訓練期間中、就職担当者による受講者への就職指導と就職活動が並行して行われる。受講生は就職可能性のある企業での職場実習を体験した後、当該企業への就職の可否が決定する。就職後は約5年間の追跡調査と必要なものについては定着指導を行う。つまり、能開センターは職業評価から

関わりを持ち、就職後の定着指導まで職業リハビリテーションの一貫した流れを一施設で確保している。

以下に両施設を紹介する。

## 2. 東京障害者職業能力開発校

東京障害者校は東京都の西方に広がる武蔵野平野のただ中にある小平という地にある。都内の職業能力開発校としては珍しく、敷地内のここかしこで木々が緑を競っている。その周りは病院、養護学校、短大（実はポリテクカレッジ東京である）、高校、都営アパートなどの公共施設と民家が並ぶ静かな住宅街であり、また、学園都市としての様相も持っている。

東京障害者校は昭和23年に「東京身体障害者公共職業補導所」として設立されて以来、33の訓練科目の改廃・新設を重ね、現在、身体障害者の訓練科目としてビジネス情報系4科、機械・図面系3科など10系17科、知的発達障害者を対象とした実務作業科、視覚障害者を対象としてOA実務科（委託）の訓練を実施している。定員は各科10名から20名で総定員数は委託の3名を含め243名である。職員は、校長をはじめ48名、非常勤職員103名の全国的にも規模の大きな施設といえる。約3万7000m<sup>2</sup>の敷地に本館、厚生棟、寮棟など、延べ床面積約1万1000m<sup>2</sup>の施設と約5000m<sup>2</sup>のグラウンドを保有している。

東京障害者校は、その時代時代が求める職業訓練をさまざまな障壁と格闘しながらも、今日まで障害者の社会参加に向けた事業を展開してきているわけ

であるが、全国と同じような施設で悩む問題をここでも抱えている。

1つには「技能離れ」の問題がある。ビジネス経理、ビジネス文書、流通サービス、OAシステムの4科で構成するビジネス情報系の人気は高い。一方、木工、塗装、アパレル、工芸、機械関連職種への希望者は少ない。本社機能の集積した東京という地域性からオフィス業務の雇用吸収力が高いということと、身体に障害をもつものにとって働きやすい職場という意味ではオフィス関連職種の人気が高いのもうなずける。しかし、本人の適性と志向の乖離という懸念もあり、受講者と受講訓練科にミスマッチがあったり、さらには障害者の職域拡大を妨げることになるとしたら残念なことと言わざるを得ない。やはり、事前の評価と職業選択指導の重要性にもっと目を向けるべきではないか。

2つ目には、応募者、受講者の障害の重度化がある（重度化とは、もちろん応募者と受講者をとらえてのことで、一般化して言うつもりはない。しかし、煩雑を避けるため単に「重度化」という）。応募者の身体障害等級の変化を昭和61年から平成9年までの12年間で観察すると、応募者に占める重度障害者の割合は、昭和61～62年は40%台で推移しているが、昭和63年に53%を記録すると平成9年まで50%台が続いている。特に平成7年と9年には59%に達するなど、この傾向は今後も続くものと予想される。

この重度化はもう1つの意味を持つようである。それは障害等級が重度というだけでなく職業訓練の効果、あるいは就職の可能性という点からの困難さである。ただ、このことについては指導員の経験によるところが多い問題のため、経験の浅い私にはこれ以上のことを述べる術がないが、あるいは高齢化、脳障害がキーワードではないかと考えている。

だが、この重度化で重要なことは、職業訓練サイドでものを考えるわれわれとは無関係に、多くの障害者が社会復帰・参加を望んでおり、就業意欲を示しているということである。これまで職業的自立が困難とされてきた重度障害者がそれを確立できるとしたら、本人はもちろんのこと社会にとっても有意義である。この状況は、われわれ能力開発関係者が



東京障害者職業能力開発校

これをどう受け止め、どう対応するかにかかっている。東京障害者校においても新規科目の開発や指導方法の改善等が図られてきた。来年度も事務系科目の新設と事務系既設4科の定員増等が予定されている。

3つ目には、指導方法についてである。

「さまざまな障害と適性・能力をもつ受講生に対して、いかに個々人の適性・能力にマッチした訓練が可能か」ということは大きな、そしてなかなか難しい問題である。このことに対する東京障害者校の取り組みは、訓練に先立って行われる評価とその評価に基づく訓練での個別対応がある。昭和50年代初めに始まった導入訓練は、形を変えながら現在も続いている。この導入訓練の目的は、静的機能検査、動的機能検査、訓練要素作業の3つの検査により、その科のどの作業が可能で、どの作業が困難か、そしてそれらに対する可能性はどうかを探り適切な訓練コースを選定することである。過去の導入訓練は各訓練科ごとに行っていたが、現在は関連職種を系として集め、系単位で行う系基本作業という名で実施している。このことにより検査の結果をより広い選択肢の中で反映することが可能になった。しかし、限られた時間（導入訓練も系基本作業も同じ80時限）で行うことだけに、検査の数が増えれば、検査ごとの時間が短くなることは必然であり、より慎重な評価・判定と検査項目の検討は欠かせない。また、1系1科（塗装系塗装科、木工系木工科など）の場合は判定結果を反映する選択肢が限られており、検討の余地が残っている。

訓練の実施においては、事前の評価から得られる情報をもとに各個人のレディネスにマッチした訓練が行われなければならない。過去、各科の訓練内容を就職に結びつくコースに区分し、能力や障害の程

度に応じて訓練のコースを選択するコース別訓練、到達度のレベルを3段階に分けて設定した傾斜カリキュラムなどの試みにより個別的対応を図ってきたが、最近ではほとんどの科が普通課程へ移行してきた関係から、標準コース（訓練基準）では困難な受講生に対して訓練分野訓練（簡略すれば、技能の一部をもって訓練とすること）の導入による対応へと変わってきた。

4つ目には就職率低下の問題がある。昭和47年から平成3年までの20年間の就職率は80～90%台で推移しているが、平成5年から9年の過去5年間のそれは60%台に落ち込んでいる。障害の重度化に経済状況の悪化が重なり、低落傾向に歯止めがかからない状況にある。就職支援として就職部会の設置、職場開拓と定着指導を兼ねた指導員による修了生・雇用主への訪問、事業主との懇談会の開催、ハローワークからの職業相談員の派遣などにより就職促進を図っているが、効果は残念ながら先のデータが示すとおりである。

最後に、指導者の養成を含めた障害者の能力開発施設としての専門性がある。東京都の場合、特定の訓練科の指導員を除き、管理職を含めおおむね3年から5年間の周期で異動がある。したがって、障害者訓練は初めてという職員が毎年のように現れ、また、障害者訓練にある程度習熟した指導員が毎年のように去ることになる。これには良い面もある。それは毎年のように新しい視点が発生することだろう。その新しい視点からの客観的評価が確保される。また、東京都の多くの指導員（職業訓練の専門家として）が障害者と接することによる専門性の広がりを期待できるといったこともある。少なくとも、「障害者のことは私が一番わかっている症候群」に陥ることはないだろう。

しかし、例えば標準コースに乗らない受講生に対する訓練の設定、障害の程度や状態に応じた指導、また、残存機能をより効果的に活用したり、失われた機能を補完する訓練補助具の考案等は、より多くのケースに接した指導員のノウハウによるほうが効果的であろう。このように、ノウハウの蓄積や経験を生かした新たな展開という面では、職員の頻繁な

異動というのはマイナスになるう。

このマイナス面への対応としては、組織的対応（システム化）とマニュアル化、そして研修があげられる。

東京障害者校における組織的対応は、次の5つの専門家スタッフと指導員を中心として設置された各種部会で構成され、訓練の支援機能の役割を担っている。

専門家スタッフは、受講生の生活指導やサークル活動の実施、受講生の自治組織の活動を支援する生活指導員および生活指導相談員（非常勤）、医学・心理を支援する看護婦、身体機能の向上・訓練補助具の開発を支援する作業療法士、聴覚障害者の受講を支援する手話通訳、就職支援・定着指導を行う職業相談員である。また、部会は就職部会、体育部会、入校選考部会などで構成され、入校から就職までの校の活動を支援する組織である。これらの支援機能と各指導員との連携がなければスムーズな運営は望めない。

マニュアル化の面はかなり脆弱である。やはり、職員の異動が頻繁に行われる職場としてはノウハウが人とともに去っていく宿命だろうか。そういった意味では、都の指導員全体を対象とした訓練リソース構想（指導員の作成した訓練に関する資料を蓄積して指導員相互の向上に寄与しようとするもの）に期待がかかる。

研修の面では、着任時に校で実施する研修と東京都職業能力開発研修所が行う手話講習、障害者リハビリテーションに関するものなどがある。しかし、これらは一般的な説明にとどまったり時間数が少なかったりと、隔靴搔痒の感は否めない。やはり、障害者訓練にある程度習熟した指導員による肌で感じ取れるような研修のあり方を考えることも必要ではないか。

### 3. 東京都心身障害者能力開発センター

能開センターは、新宿区の戸山という地にある。早稲田大学、学習院女子大学といった教育施設と隣接している。また、背後には戸山団地という広大な

敷地に林立するアパート群がひかえている。少し高い建物に上れば、冬の晴れた日には遠く富士山の雪化粧を眺めることもできる。

能開センターは、福祉と労働の両行政機能を統合した組織を目指し、かつ無料職業紹介事業を併せ持つことにより、心身障害者の社会復帰・社会参加の促進に寄与するため昭和47年に設立された施設である。当初5職種・17技能、訓練定員30名で出発したが、昭和56年には企業の従業員を対象とした受託訓練を開始、翌57年には知的発達障害者に対する「作業適応課程」を新設するなど多面的な展開を図ってきた。現在は11科目・定員60名で実施されている。

能開センターの特徴の1つに、個別対応があげられる。それは、福祉センターの前訓練・職業評価を経た受講者は、能開センターに随時に入所してくる。また、職業訓練・職業紹介を経たものは随時に修了していく。したがって、個々の受講者は訓練の進度が異なり、個別対応が必然となる。

このため、個々の受講者に対する正確な進行管理と受講者を取り巻くスタッフ（福祉センターのケースワーカー・訓練指導者・就職担当者）には緊密な連携が求められる。そして、三者が共通の認識を保持するためには訓練における適時の評価が重要になる。個別訓練プログラムの作成や訓練の評価法などに工夫がなされている。

能開センターにおいても障害の重度化、技能離れの悩みは東京障害者校と同様である。特に福祉センターとの関わりの中で、従前よりもさらに重度の障害者に対する職業訓練を期待されており、訓練科目や訓練メニューの見直しに向けた検討が進んでいる。

前述したように能開センターは、職業リハビリテーションのシステムを一所で具備していることから、1人の受講生を長期にわたり一貫した視点で指導することが可能である。修了後5年間にわたる追跡指導は、障害者の社会参加をより現実のものとする評価に値するシステムであろう。

#### 4. おわりに

先ほど来使っている職業リハビリテーションなる

言葉は、ほぼ半世紀前にILOが「身体障害者の職業更正に関する勧告」で示したプログラムであるが、それを受けて具体的に示した職業訓練を行う際の基本原則に照らすと、少なくとも東京障害者校のそれは未だしの感をめぐえない。

都の障害者職業能力開発は、全都の障害者福祉対策の1つとして、職業リハビリテーションの推進という形で盛り込まれている。わずか一部の部署が懸命になっても効果はさほど期待できない。やはり、行政さらには企業とが1つになって、障害者の社会への完全参加を実現していかなばならない。そのためには、職業リハビリテーションの一端を担う東京障害者校は、まずハローワークとの連携をさらに密なものとしなければならないのではないか。障害者と企業の求めているものは何か、そのためにわれわれのできること、なすべきことは何かを明確しておく必要があるのではないか。

平成8年度に企業人を招いて開かれた「東京都障害者職業能力開発のあり方検討会」では、これからの東京都の職業能力開発の方向を次のように提言している。1つはノーマライゼーションの推進という意味で、一般の職業能力開発施設へ障害者を受け入れていくこと、2つ目には、地域での福祉の充実という意味で、障害者の生活圏で職業能力開発のサービスを受けられること、3つ目には、職業リハビリテーションの充実と合わせて、障害者職業能力開発の核となる両施設に情報の発信地としての変容を期待していることである。奇しくも、東京障害者校は、今年設立50周年を迎える。温故知新ではないが、過去の実績を総括し新たな障害者職業能力開発を展開していく契機となるに違いない。

以上、東京障害者校と能開センターの抱える問題点を明らかにしながら東京都の障害者職業能力開発を紹介し、また、私なりの考えを述べてきた。誤解を避ける意味であえて言えば、さまざまな問題点を抱えながらも、真面目に社会復帰・参加を目指して訓練に励む受講生と、それに応えるべく日々悪戦苦闘している職員の姿がここにはあることをつけ加えたい。