

障害者職業能力開発校における 普通訓練の特徴と課題

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 菅原廣司・平川政利

1. はじめに

日本経済の低迷に伴う企業内におけるリストラ，新規学卒者の雇用の差し控え，完全失業率の最悪記録更新など，雇用不安が広がっている。それに伴い企業内の雇用環境も大きく変化しており，企業においては経営のスリム化の一環として派遣社員の採用の拡大，事業部門の外部委託などが進んでいる。これは中途採用の増大など労働市場の流動化現象や職務遂行能力を基準にした，職能給や年俸制を採用する企業が増大していることにも現れているように，企業が人件費の削減とその結果としての専門性を有した人材の確保に人事をシフトしていることの証である。このような雇用環境の中で，雇用障害者の解雇者数も増加しており，平成10年度において公共職業安定所に報告された解雇届者数は，全国統計で前年度比，約1.5倍に増加している。

当校における就職率も関係者・関係機関の努力のおかげで80%台は維持しているものの，その中身はとりあえず就職を優先するがために，訓練職種とは異なる職種での就職者が増えている状況である。このような雇用環境の大きな変化の中で，障害者に対する職業訓練をどのように発展させ，雇道を拡大させていくかは，障害者の職業訓練に携わる者の使命であるといえる。そのため現行の障害者に対する職業訓練の内容および方法論を，今一度，見直して改善すべき課題を明らかにし，その解決の方向性を示す必要があると考える。

2. 法制度上からみた障害者職業訓練

2.1 障害者職業能力開発校の位置づけ

障害者に対する職業訓練は，職業能力開発促進法（以下「能開法」という）に規定されている。これに拠ると，障害者に対する職業訓練も原則的には可能な限り障害者の多様なニーズに対応しつつ一般の職業能力開発校において実施することとしている。ところが，障害の程度が著しいために一般の職業能力開発校での訓練が困難な者については，障害者職業能力開発校（以下「障害者能開校」という）において，障害の種類，程度および本人の能力に応じて，訓練科目や訓練方法に工夫をし，障害に合わせた機工具等を利用して訓練を実施することとしている（能開法第15条の6）。

2.2 障害者職業訓練の基準

障害者能開校の運営に必要な基準については，訓練生の身体的事情等に配慮してその一部を変更することができることとしている（能開法施行規則第20条）。ここにいう基準の一部変更とは，基準の弾力的な適用のことであり，その内容については，労働大臣の定めるところによることとしている。

労働大臣が定める運営に必要な基準については，個々の訓練生の障害の程度，態様等の特性を十分考慮し，弾力的な運営を図るほか，個々の訓練生に適した訓練職種，教科，訓練期間その他の訓練内容に関し，よりきめ細かな配慮を加えて訓練を実施する

こととしている。(例えば、入校当初、障害特性を把握するために行う導入訓練が代表的な事例である)。つまり基準の弾力的な適用とは、訓練内容と訓練期間に集約することができる。

訓練内容については、基準(能開法施行規則別表)による場合は、定められているいずれか1つの訓練科の技能の範囲の全部もしくは一部、または複数の訓練科にわたる技能の範囲の一部としている。基準によらない場合は、当該訓練生に係る職業能力評価結果等から判断される障害の特性と当該訓練校の施設設備の実情に基づき、能開校が各々の訓練生に対して行う訓練の対象となる技能を勘案して決定することとしている。

訓練期間については、訓練の最終段階において、技能習得の状況等、障害の程度からみて、さらに訓練を継続することにより習得する技能の向上がなされると認められる場合には、必要に応じて訓練期間を延長することができるものであること。この場合における訓練基準上の取り扱いについては、標準的に定められている訓練期間の延長によるものとし、その延長の限度は1年を超えることができないものとされている。また、入校時期については随時入校等、効果的な訓練の実施に配慮することとされている。

2.3 訓練目標の設定と実施方法

訓練目標の設定と実施方法については、訓練生個人個人の障害の内容や訓練ニーズに応じて、個別に訓練目標を設定して訓練することが望ましい。これを実現する代表的な方式としては、東京都が提唱した傾斜的カリキュラム編成と、ILOが提唱したモジュール訓練をあげることができる。

傾斜的カリキュラム編成とは、訓練基準に定められた標準的な教科およびその訓練時間の配分を、効果的に傾斜させた訓練カリキュラムの編成方法をいう。弾力的に定められた訓練内容と訓練期間によって訓練目標を設定し、個別的訓練計画を策定していくものである。

次に、モジュール訓練とは、入校時期の随時化と障害特性の多様化に対応するために、目標とする職

務を基本的な作業単位(以下「モジュール・ユニット(MU)」という)に分割し、そのMUを各地域、各業界における雇用可能性に適合するように種々組み合わせる訓練を行う方式をいう。

3 吉備高原障害者能開校における職業訓練の実施体制

障害者能開校における職業訓練を法制度上の位置づけから考えると、入校者の障害の重度化、多様化に対応するため、個々の訓練生の障害の程度、態様等の特性を十分考慮し、基準の弾力的な運営を図り、そして、よりきめ細かな配慮を加えた訓練の実施といえる。

当校において実施する普通職業訓練の普通課程も障害者個々の事情に対応するよう、トータルリハビリテーションの一貫した体系(職業評価、職業訓練、職業指導)の中で、吉備高原広域障害者職業センターとの有機的・総合的な運営のもとに、モジュール訓練方式によって訓練を実施している。

3.1 訓練の対象者および職業評価

訓練の対象者は、国立吉備高原職業リハビリテーションセンターに入所した身体障害者で、次の条件をすべて満たしている者を対象とする。

中学卒業者またはこれと同程度以上の学力があると認められる者(職種によっては高等学校卒業以上の学力を必要とする場合がある)

日常生活において、自己の身辺処理能力が確立している者

就業の意思を有する者であって、職業的自立が可能であると認められる者

訓練職種の決定については、評価結果および各入所者の障害の程度や希望就職地域の労働市場等を勘案して、障害者能開校の訓練科、訓練コースを決定する。

初期評価

心理学的検査、学力検査、動作検査、ワークサンプル等の実施、職業情報の提供、面接を行って職業への準備性を評価する(2週間)

作業評価

2～3の訓練職種について、実際の訓練と類似した教材を用いて作業を2週間行い、その遂行状況から適性を評価する。

ケース会議

作業評価の結果をもとにケース会議を行って訓練コースを決定し、就職までの職業リハビリテーション計画を策定する。

3.2 職業訓練課程

(1) 訓練カリキュラムの編成

訓練科、訓練コースについては能開法施行規則別表で定める内容により、訓練系・専攻科の普通職業訓練を実施している。個々の訓練生に対して訓練修了時まで付与すべき技能および知識の範囲と到達水準を定めるため、訓練目標設定書を策定する。その設定にあたっては職業リハビリテーション計画に基づき、各入校生ごとの障害特性および雇用の実態等を考慮して策定する。

訓練目標設定書を策定した後、個別の訓練内容計画書を策定する。訓練内容計画書は、訓練目標を達成するために別に定めた「単位訓練題目(MU)」群の中から、必要なMUを選定して編成し、作成する。

なお、訓練内容の編成にあたっては、次の事項に留意する。

訓練生の障害の状況・能力・適性・各種資格制度・雇用の可能性等を十分配慮すること。

訓練担当者および訓練施設設備の現状等に配慮すること。

就職内定者等については、就業予定先等の職務の内容・作業水準・企業ニーズ等に配慮し、必要により「特殊モジュールユニット」を作成して編成すること。

(2) 訓練実施方式

職業訓練の実施にあたっては、訓練生個々の身体的事情や雇用の実態等を考慮して、個別指導を原則とした実技を中心とするモジュール訓練方式および随時入校方式(年6回の入校)により実施している。

(3) 技能および知識の指導

訓練生に対する技能および知識の指導は、先に計

画した訓練内容計画書に従って行うものとし、訓練中は、特に次の事項に留意するものとする。

個々の訓練生を理解し、技能等の習得状況を絶えず確認し、必要に応じて適切な指導を行うこと。習得の速度が特に遅い訓練生については、訓練生の特性等を勘案し、訓練目標および訓練内容を変更するなど、適切な措置を講じた指導を行うこと。訓練生の身体的機能面については、特に配慮し、必要に応じ関係機関と協議して補助具等の整備を行うこと。

単に、個々の技能あるいは知識を訓練するだけではなく、一般社会において職業人として活躍するにふさわしい生活態度の訓練も併せて行い、全体を通じて人間形成がなされるよう配慮すること。障害に応じた配慮と個別訓練を可能にする技法を加味した、モジュール訓練方式による教材を作成すること。

(4) 訓練期間および延長措置

訓練期間は原則1年で、訓練総時間は1,400時間以上とする。訓練生が次の各項の一に該当し、かつ、当該訓練生が引き続き訓練の受講意思がある場合は、これまでに訓練を受けた期間を含めて2年間を限度として、訓練期間の延長措置を講ずる。

訓練生が所定の訓練を受けたが、訓練生の障害の特性等のため、その習得した技能および知識が、訓練の目標に対する一定の水準に達せず、訓練期間を延長することによって、その水準に達するものと認められるとき。

訓練生が傷病等で、所定の訓練を全部受けていないが、なお訓練期間を延長することによって所定の訓練を全部終了し、習得した技能および知識が訓練目標に対する一定の水準に達するものと認められるとき。

就職内定先等企業からの要請に基づき、特殊または重点的な訓練が必要と認められるとき。

(5) 訓練の評価

訓練生に対する訓練の評価は、MUごとの確認テスト等により行い、訓練生がその技能および知識を確実に習得したか否かを確認するものとする。そして、実施した訓練評価の結果は、その後の訓練を補

正しまたは改善する資料とする。

(6) 修了

訓練生が所定の訓練を受け、かつ、習得した技能および知識が、訓練目標に対する一定水準以上に達していると認められる場合には、当該訓練課程を修了させるものとする。

また、訓練生が疾病その他やむを得ない事由により、所定の訓練時間の一部について訓練を受けていない場合であっても、当該訓練生の訓練を受けた時間が、教科編成においてあらかじめ定めた訓練時間の80%に達しており、かつ、習得した技能および知識の程度が修了に値すると認められるときは、修了させても差し支えないものとする。

3.3 職業指導

職業指導は、職業人として自立する心構え・就職に対する情報提供・就業上の問題点等について、広域障害者職業センターの職業評価指導部との緊密な連携のもとに、次の指導援助を行う。

入所者に対する定期的職業指導

入所者に対する種々の個別の職業指導，職業相談
公共職業安定所との連携協力のもとに行う雇用予約のための職場開拓および就職活動に対する援助
就職した者に対する就労上の諸問題の助言指導（フォローアップ指導）

雇用主に対する採用者の労務管理等諸問題の助言指導

入所者の採用に関連する企業の受け入れ態勢の相談

未就職者に対する助言指導

4．吉備高原障害者能開校における職業訓練の課題

障害の重度化，多様化といったことが叫ばれて久しいが，問題はその概念についての考え方である。訓練実施主体の立場から，以下，障害者に対する職業訓練の課題を明らかにし，上記障害特性等に関する概念をどのように整理すべきかを明らかにしたいと考える。

4.1 障害特性に応じた適切な能力評価について

訓練対象者の重度化，多様化といった場合，障害者手帳に記載された障害等級は，必ずしも職業生活上および職業訓練上の困難度を表すものではない。例えば，高次脳機能障害者の場合のように，身体機能的には軽度であるため職業的重度の範疇に入らなくても，記銘力や判断力などの認知力に障害があるため，技能習得においては困難を有し，就職に際しては職務再設計などの配慮を必要とする対象者がいる。そのため，特定の障害に対して，いまだ職業評価の方法論が確立されていないものに対する適切な職業適性と能力評価は，医学的知見も含んだ高度な専門性が求められている。

訓練コース決定にあたっての作業評価においては，作業評価課題および作業指示の適切性が課題となるが，その作業評価課題の適切性は，各訓練コースの技能習得にあたっての必要能力の分析が前提となる。そして障害特性に応じて支援する必要能力を明らかにし，障害特性に応じた指導法が確立されなければならない。

4.2 障害特性に応じた効果的なカリキュラム編成方法について

モジュール訓練の特徴は，訓練生個々の技能習得能力等を考慮し，さらに各地域，各業界における雇用可能性に対応させてMUを自由に組み直すことである。そのためにMUは，それ自体で完結しており，その仕事遂行に直接必要な技能・知識はすべて含まれている実技中心の訓練体系である。MUの完結性のために，訓練生個々人の事情に応じてMUを自由に組み合わせ，個別カリキュラムの編成が可能となるため，随時入所，随時修了方式による個別訓練には適しているとされる。

しかし，MUの編成方法については，十分整理されておらず，具体的な手法も提示されていないため，現場の指導員の経験と勘に任されている。本来ならば職務分析を通じて実際に雇用されている障害者の職務や雇用可能性のある新たな職務について，雇用に足る技能をすべて明らかにし，訓練単位としていくつかの技能をまとめて，これをMUに設定しなけ

ればならない。しかし、ここで最大の問題はMUのくり方である。何をもちて完結とするのかの考え方が曖昧であるため、作業の単位と訓練の単位が混乱して収拾がつかない。したがって、MUがそれ自体で独立したものではなく、MUの組み合わせで個別の事情に対応するという形ではない。

さらに、訓練の順序と作業の順序が不明確であり、実技に収斂した単位のために、知識の系統性が崩れてしまうという指摘もある。

4.3 訓練期間の弾力的な運用について

モジュール訓練は、訓練生個々に技能習得の確保を保証するため、単位制訓練用教編で定めた各MUごとの目標に達することを主目的としており、訓練期間を規定した期間主義と異なる到達主義の考えをとっている。到達主義の考え方からすれば、訓練期間の弾力化は必要条件であるけれども、実際の訓練期間は、訓練基準に規定された1年間に固定されている。

そこで、1年間の訓練期間内に目標に達しないケースについては、訓練期間の弾力的運用として訓練期間の延長措置をとることができるが、それはあくまでも限定的な措置である。多くの場合は、原則1年間の固定された期間内での訓練であり、重度化傾向にある訓練生に対して十分な技能習得を保証することは困難になっている。そのため、訓練期間の延長措置が訓練期間の弾力的な適用になっているとは必ずしもいえない。

4.4 雇用予約について

社会的不利を負っている障害者に対する職業訓練は、幅広い技能の習得を目指すゼネラリストの養成よりは、直接役立つ技能の高さを目標とするスペシャリストを養成すべきであるとされている。モジュール訓練とは、直接その職務に必要な技能要素だけを対象として訓練を行うことであるので、障害者に対する職業訓練の方式としては理にかなっていることができる。しかし、職種に必要な技能要素を集中的に訓練するには、雇用予約を取り付ける必要があるが、現行の雇用慣行においては難しいとい

うのが現状である。

4.5 職場定着（フォローアップ）について

普通職業訓練の普通課程のほかに、在職の障害者を対象とした普通職業訓練の短期課程を実施している。短期課程の訓練は、第一義的には当校の修了生に対するフォローアップの一環として実施するものとしており、特に技能のフォローアップについては一定の成果をあげている。さらにフォローアップを充実させるうえでネックになっているのが、当校の対象とする障害者の地域が、中部以西、西日本の広域にわたっていることである。そのため広く修了者全般を対象として、短期課程の訓練を、一定期間、職場を離れて当校において実施することは、事業主の理解を得にくいのが現状である。

5 訓練実施上の課題への取り組みとその解決の方向性について

5.1 職業能力開発の視点からみた障害の重度化・多様化の意味するもの

上記訓練実施上の課題を要約すれば、多様な障害特性に応じた職業訓練の方法論とは何かということである。訓練生の障害の重度化および多様化による訓練実施上の困難さがいわれて久しい中、その困難さに対しては、法制度上は基準の弾力的な運用として示されたが、訓練指導上のノウハウ、つまり困難さの内容の整理・分類およびそれに基づいた指導上の対策については、一般化されたものとしては確立されていない。その結果、障害者職業訓練指導の専門性とは何かということが、いまだ不明確なまま取り残されている。

このことは、訓練生の障害の重度化に伴う訓練実施上の困難さの要因が、必ずしも一般的に言われているような訓練対象者の障害の重度化そのものではないことを表している。訓練を実施する側の訓練体系・訓練技法の不明確さが、訓練対象者の障害の多様化への柔軟な対応を困難にし、結果、個別対応であるべき障害者職業訓練の実施を困難にしている面がかなりあるといえよう。

5.2 職業的障害という概念からみた障害特性

訓練体系・訓練技法を明確にするために、障害の重度化・多様化といった中身を職業訓練の視点からとらえ直すことが必要となる。つまり訓練対象者の障害を、機能・形態的側面からの障害（Impairment）や、能力障害の側面からの障害（Disability）としてではなく、職業を獲得するうえでの障害（職業的障害）、つまり能力障害と社会的不利との関係性の中で検討し直し、これを克服するにはどのような対策を講じる必要があるかという視点でのとらえ直しである。一定の障害のある者が、特定の職務を遂行しうるか否かの判断は、障害者の職業能力がどのように制約を受けているかを明らかにする必要がある、それらの制約が職務要件とどう関わっているかをチェックすることが必要となってくる。

このように、障害者の側の能力障害（Disability）の内容と職務内容からくる職業能力の諸要件を照合することによって、その障害者にとっての職業上の問題点、職務内容の改善すべき点等の職業的障害が判明すると考える。つまり職業的障害とは、職業能力開発の視点からとらえた障害特性と考えてよい。職業的障害という概念を使って障害特性を明らかにすることにより、訓練指導上の配慮や工夫および訓練目標の水準を明らかにすることができる。

5.3 モジュール訓練におけるMUのとらえ直し

職業的障害の考えに基づき、モジュール訓練のMUの編成方法を次のように整理する必要がある。まず職業を「仕事の内容」として構造的にとらえ、概念の大きい順に「職務」「課業」「課業要素」とする。「職務」とは、一人分の労働力を必要とする仕事（課業）の集まりとし、「課業」とは、一定の目的を持ち、分業分担が可能な個々のまとまりのある仕事とし、「課業要素」とは、課業遂行において、区切ることのできるまとまった動作群として概念整理を行う。そして課業とそれを構成する課業要素を、その職務を遂行するための必要能力の要素ととらえ、これを仕事の単位とする。そしてこの仕事の単位を、さらに教える単位に変換し、これをモジュール訓練のカリキュラム編成におけるMUの単位とする。こ

のMUを複数個履修することにより生ずる雇用可能性の技能（MES: Modules of Employable Skills）を職務として位置づける。このように、職業的障害の視点で再構築した雇用可能性の技能（MES）を訓練目標として設定し、その技能を構成する仕事の必要能力としての要素をカリキュラムの単位として再編成することにより、障害特性に応じた個別の訓練目標および訓練内容を明らかにすることができる。と考える。

6. おわりに

訓練生の障害の重度化、多様化への対応として示された基準の弾力的な適用について、それが具体的に何を示すのかを明らかにし、そして訓練指導上の対策とは何かという視点から、現行の職業訓練上の課題を明確にし、その解決の方向性を示した。しかし、その中身は依然として能開法の枠内での考えであることには変わりなく、そのため基準の弾力化をもって広く障害者の多様なニーズに応えることは困難であるといつてよい。特に知的障害者等のように継続的な援助を必要とし、地域での暮らしにかかる援助がなければ職業生活を送ることが困難な障害者にとっては、能開法の枠内からだけの支援では職業自立させることは難しい。そのため、このような障害者に対して能開法の側から支援のアプローチを行うには、障害者雇用の経験と実績を持つ民間企業や社会福祉施設等と連携し、その有している知識やノウハウを、相互に活用することが望ましいと考える。

参考文献

- 1) 「障害者職業能力開発における個別対応のカリキュラム編成に関する研究」、国立職業リハビリテーションセンター職リハ調査研究報告書第40号。
- 2) 「障害特性に応じた職業能力開発の問題点(1)」、日本障害者雇用促進協会「第2回職業リハビリテーション研究発表会プログラム発表論文集」。
- 3) 「職業能力障害の理解に基づいた個別カリキュラムの開発」、日本障害者雇用促進協会「第3回職業リハビリテーション研究発表会プログラム発表論文集」。
- 4) 道脇正夫：「障害者の職業能力開発」。