

第2章 精神薄弱者の職業能力開発

1 公共職業能力開発の実態

精神薄弱者の職業訓練は、平成7年度現在国立・都道府県営の障害者職業能力開発校9校、都道府県立の障害者職業能力開発校5校及び都道府県立の一般の職業能力開発校3校で実施されている。

ここでは、主として職業能力開発大学校研修研究センターが平成6年度に実施した実態調査に基づき、公共職業能力開発の実態を概観する。

(1) 訓練課程と定員

公共職業能力開発施設で実施している職業訓練は、職業能力開発促進法に基づき、普通課程の普通職業訓練あるいは短期課程の普通職業訓練として実施されている。

訓練期間は普通課程は1年、短期課程は6ヶ月が原則であるが、精神薄弱者訓練の場合、短期課程でも訓練期間は1年に延長して実施されている。

昨年度に実施した「精神薄弱者訓練実態調査」によると、国立・都道府県営の障害者職業能力開発校9校は、すべて短期課程の普通職業訓練を実施しており、精神薄弱者の訓練定員は160人である。

都道府県立の障害者職業能力開発校の中で一校だけであるが、普通課程の普通職業訓練を実施しており、その定員は20人である。

その他の都道府県立障害者職業能力開発校4校及び一般の職業能力開発校3校は、短期課程の普通職業訓練を実施しており、その定員は205人である。

したがって、公共職業能力開発施設の精神薄弱者の訓練定員を合計すると、385人である。

なお、公共職業能力開発施設ではないが、「障害者の雇用の促進等に関する法律」による障害者能力開発助成金の支給を受けて、精神薄弱者の職業訓練を実施している施設が平成6年において5施設あり、その訓練定員は140人となっている。

昨年実施した実態調査によると、精神薄弱者の訓練希望者は多く、各校とも2倍程度の応募者の中から入校者を選定しており、定員充足率は公共職業能力開発施設で約88%になっている（第10表）。

第10表 職業能力開発施設の定員と充足率(精神薄弱者対象分)

	定 員(人)	訓練生数(人)	充 足 率(%)
国 立 校	160	149	93.1
都道府県立校	225	189	84.0
公 共 能 開 校	385	338	87.8
そ の 他 校	140	139	99.3
合 計	525	477	90.9

資料出所 職業能力開発大学校研修研究センター「精神薄弱者訓練実態調査」(平成6年度)

(注) 1 国立校…国立・都道府県営の障害者職業能力開発校9校

2 都道府県立校…都道府県立の障害者職業能力開発

- 校5校と一般の職業能力開発校3校
- 3 公共能開校…国立校と都道府県立校の合計
 - 4 その他校…障害者能力開発助成金の支給を受けて、職業訓練を実施する5施設

(2) 入校選考

労働省の「精神薄弱者に対する職業訓練受講指示基準」によると、精神薄弱者に対する受講指示は、原則として、身辺処理能力があり、知能指数及び動作能の測定値がそれぞれ次のとおりである場合に行うとしている。

- イ 知能指数 (IQ) 60程度
 ロ 動作能測定値 M・N共に60程度

しかし、昨年度の実態調査によると、精神薄弱の程度別の訓練生数は、公共職業能力開発校（国立校+都道府県立校）で、重度の者1人、中度の者74人、軽度の者263人となっている。軽度の者が77.8%を占めているものの、知能指数60以上という基準からはかなりの者が外れているようである（第11表）。

第11表 精神薄弱の程度別訓練生数 (単位：人)

	重 度	中 度	軽 度	合 計
国 立 校	1	46	102	149
都道府県立校		28	161	189
公 共 能 開 校	1	74	263	338
そ の 他 校	3	29	88	120
合 計	4	103	351	458

資料出所 職業能力開発大学校研修研究センター「精神薄弱者訓練実態調査」(平成6年度)

- (注) 1 第10表の(注)1～4に同じ。
 2 その他校で精神薄弱の程度の判定を申請中の9人を除く。

これは精神薄弱者の重度化により、この基準にこだわっていると、定員を充足できないためであるが、募集活動を強化してできるだけ基準に沿う訓練生を選考する必要がある。

入校選考については、応募者の重度化、重複化の傾向が進み、てんかんのある者、自閉症の者、情緒不安定な者もいるなどにより判定が難しくなっていることなども指摘できる。知的発達遅滞の程度によって、作業能力、興味などが個々に異なるので、作業能力や興味を的確に把握し、個々の特性を考慮する必要がある。精神薄弱者の就労の可能性は、IQや動作能値、適性検査等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みなければならないであろう。

なお、訓練生の給源としては、中学校の特殊学級、養護学校（高等部）、定時制高校、専修学校等の卒業生が多いが、中には就労経験を持った者もいる。これは、あくまで一般的な傾向として言われていることであるが、定時制高校や専修学校の卒業生は、性格的に問題がある者が多く、指導に最も困難がともなう傾向がある。これに対して、養護学校（高等部）の卒業生は、素直な性格の者が多く、父兄も訓練生の指導に協力的である傾向がある。

(3) 訓練科目

精神薄弱者を対象とした訓練科は、縫製、木工、紙器製造など比較的簡単な内容のものが多い。また、実務作業科、作業実務科、生産実務科、総合実務科などと命名され、必ずしも訓練内容が明かでない訓練科が多い。これは当該訓練科ではいわゆる技能訓練を実施するのではなく、作業訓練を実施するということを表している。

精神薄弱者については、知能の発達遅滞という学習能力を制約する本質的なハンディキャップを有するため、一連の作業の全てを修得することができないのが実情である。第3章で詳述されるが、精神薄弱者ではどうしても越えられない壁があり、あるモジュールないし要素作業だけは精神薄弱者ではどうしてもクリアできないということがある。このため、特定の技能分野を習得するというよりも、訓練を通して仕事の厳しさ、楽しさ、労働習慣、生活習慣などを教え、職場適応性を高めることに指導の重点をおいている障害者職業能力開発校も多い。

(4) 訓練の内容（カリキュラム）

公共職業能力開発施設で実施されている精神薄弱者訓練の訓練内容については、作業訓練とともに、生活指導、体力づくりが主要なカリキュラムになっている。精神薄弱者訓練としては、技能的なものより、訓練において社会性と体力をつけることが重視され、体力づくりや生活指導などをしながら職場に適應できるようにしている。

①実務作業の指導

「一連の作業を全部できるのが技能」であるけれども、できる作業だけをピックアップして実施しているのが作業訓練である。

精神薄弱者は、精神薄弱の程度や個々の適性によって作業能力が個々に異なっている。また、一つの作業を習得させるには反復練習が不可欠であり、訓練生の個性や能力によって習得度合にはかなりの差が生じる。作業を覚えるのは就職後のOJTによるのが効果的であるが、単純作業であっても教えられた作業は確実にやれるようにするのが作業訓練のねらいとなっている。

②生活指導

生活指導は、社会生活において自立できるよう身辺処理能力を付けるとともに、返事、挨拶、簡単な対応、報告など対人的能力を付けるためのものである。生活指導は、入校後集中的に実施されることが多いが、実務作業など訓練時間中においてもその都度個人指導がなされる。精神薄弱者を職業人に育てるために最も大切なものである。

③体力づくり

体力づくりは、訓練生が社会に出て就労するために欠かすことのできないものである。体育指導の目的は、体力増強とともに、仲間意識、ルールに基づく約束、根気、やる気の増進である。

精神薄弱者は一般に体力的に見劣りする傾向があるが、体育指導により身体を鍛錬するばかりでなく、職業生活に不可欠な精神力の強化、集中力や持続力を涵養する効果が期待できる。

(5) 訓練目標

精神薄弱者訓練を実施している職業能力開発校の中には、なんとか技能訓練を実施しようとして努力しているところもあるが、結果的には作業訓練になってしまっている。

訓練目標は、社会生活に順応できるよう、一般的な社会常識を付与するとともに、基本的な生活習慣を確立することである。また、訓練をとおして職業人としての自覚を得させ、職業的自立を図ることにおかれているのが実態である。

すなわち、技能を身につけて技能士となることが訓練目標ではなく、基本作業ができること、作業に集中して取り組めること、挨拶、返事等職場で必要とされる基本的なルール、マナー、作業態度、責任感を身につけさせることが訓練目標になっている。

当研修研究センターが精神薄弱者の訓練生を受け入れている事業所を対象に実施した「就労先事業所に対するアンケート調査」(平成6年度)によって、企業が職業能力開発施設にどのような訓練を期待しているかをみると、「仕事は会社に入って覚えればよい」、「技術は会社で訓練できる」として技能訓練にはさして注文がないのに対して、生活指導の面で「体力の向上」、「根気よく最後までやり遂げる」、「持続力、集中力を養うこと」、「基本的な生活のルールが守れること」、「はっきりと意思表示が出来るようにすること」、「自立心を養成すること」、「ルール、約束ごとが守れるようにすること」など多くの要請がある。また、仕事に取り組む姿勢の面で「持続力、正確さ」、「共同作業の訓練」、「同僚との人間関係」、「同僚と共に仕事を行える協調性」、「上司の指示、命令に従うこと」、「時間管理(遅刻、無断欠勤など)が重要なこと」など仕事に対する意欲、態度に多くの要請がある。職業能力開発校の訓練目標は、事実上このような就労先事業所の期待を反映したものとなっている。

(6) 訓練成果の評価

精神薄弱者の職業訓練は、ほとんどが短期課程で実施されていることもあり、技能照査を実施している例はない。技能照査を実施するほどの技能水準に達しないためである。

しかしながら、職業訓練を受けて何が出来るようになったのかを客観的に評価することが必要であり、各職業能力開発校は特に就職先の適否を判断する上で、各訓練生についてどのようなことがどの程度まで出来るようになったかをそれぞれの作業について評価している。

訓練で習得できる技能水準には限度がある以上、技能水準の評価は、第二義的なものとし、むしろ好ましい労働習慣、作業意欲、作業の持続性、作業速度、集団生活及び社会生活への適応能力をどの程度身につけたか、その結果として、どのような就職をしたかということが重要視されている。

(7) 職場実習と就職

訓練の一環として、職場実習を実施している。精神薄弱者の場合、職場実習はその事業所への就職を前提とした実技試験という性格をもっており、訓練期間の後半に1～2週間程度実施される。

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。実習が不調に終わった場合は、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ことになる。

なお、訓練生にとって、就職とは「毎日通って一定時間作業をすること」、「同じ仕事を一日中繰り返しやることに耐えること」である。

昨年実施した実態調査によると、就職に際して、現在受けている訓練科に関連した業種・業務へ就

職した者の割合は、約3分の1と低い。

また、職業能力開発校によっては、はじめから専門職種の訓練とそれに基づく就職という考え方にこだわることなく、対象者の能力特性に応じて、職域の拡大につながるような実習先の確保に務めている。

NHK 厚生文化事業団が、障害者職業能力開発校の指導員を対象に実施した意識調査によると、卒業時の進路指導（職業指導）では、在校中の訓練科目にこだわらなくともよいという意見が多い（第12表）。

第12表 障害者職業能力開発校の指導員の意識

卒業時の進路指導では、訓練科目にこだわらなくともよい

（単位：％）

総計	100.0
そう思う	74.5
そう思わない	15.7
どちらともいえない	9.8

資料出所 NHK 厚生文化事業団 「精神薄弱の人たちの就労と社会参加に関する関係者の意識調査」（平成3年11月）

(8) 指導方法

精神薄弱者訓練においては、集団指導ができる分野は限られており、原則として、個別指導によって繰り返し、繰り返し反復訓練される。

精神薄弱者は知能の発達遅滞というハンディキャップのため、訓練生ごとに理解度、習熟度が異なり、画一的な指導方法は本質的に向いていないにもかかわらず、一人の指導員が作業訓練、生活指導及び体力づくりまで全ての分野を担当し、余暇時間を含む全ての時間について訓練生を指導しているのが実情である。

使用教材は、精神薄弱者は文字を読む能力には制約があるので、スライド、ビデオ、イラスト、実物模型など視聴覚教材等を活用し、指導員が作成した自主教材が主体となっている。

このように精神薄弱者の職業能力開発については、担当指導員が精魂を込めて、職業的自立を達成できるよう創意工夫をこらした多様な指導が行われている。養護学校の指導と根本的に違うのは指導員の指導の強制力である。職業能力開発校の指導は義務教育でないので、指導方針に異議を唱える保護者や父兄がいた場合、その説得をし、理解を求める必要がある。もし、理解が得られなかった場合は、時にはこの訓練生の指導は諦めざるを得ないことになる。それは同時にこの訓練生は職業的に自立できないことを意味するという辛さがある。

2 公共職業能力開発の問題点とその改善

上記のような職業能力開発の実態を踏まえ、改善すべき点を指摘すれば以下の通りである。

(1) 精神薄弱者訓練については、訓練ニーズが大きいにもかかわらず、公共職業能力開発施設の訓練

定員は385人とどまっている。

これまでの実績からみて、身辺処理ができる人であれば、職業能力開発によって仕事に就き、職業的に自立することができる。精神薄弱者の中には能開校への入校希望が叶えられないため、福祉施設への入所を希望する人たちも多いが、少なくとも職業的に自立することに意欲のある者には職業能力開発に挑戦させる必要があるだろう。

このため、精神薄弱者向けの公共職業能力開発施設の訓練定員はもっと大幅に増員すべきであろう。

- (2) 精神薄弱者の障害の重度化、重複化が進んでおり、公共職業能力開発施設の入校者は、現在のところ精神薄弱の程度が軽度の者が中心であるが、今後中度の者が入校する比率が次第に高まってくると思われる。

このため、養護学校で身辺自立の技能を習得していることを前提として、中度の精神薄弱者を主な対象者とする訓練コースの設置が急がれる。

- (3) 入校選考については、これまで複数の訓練科を持つ職業能力開発校でも、科別に行われてきた。しかし、精神薄弱者にとってはどの訓練科を選ぶかについて判断することが困難である場合が多いので、入校選考の段階で訓練科を決定させるのではなく、入校後の導入訓練によって訓練生の興味や障害の程度、態様等を十分把握した上で、訓練科を選択させるようにすべきである。

また、入校選考についても情報公開の必要性が高まっていることに鑑み、不合格になった受験生からの問い合わせに対して、不合格にした理由を明らかにする必要がある。この場合、「身辺処理能力が充分でない」、「対人関係、集団生活に不適應である」、「疾病・健康問題に不安がある」、「定員が満杯である」など、不合格にした具体的理由を明らかにできるようにすることが望まれる。

- (4) 精神薄弱者を対象とした職業訓練が、本格的に実施されるようになったのは昭和62年度以降であるが、精神薄弱者に適用すべき訓練基準も曖昧なまま、とりあえず職業訓練を実施してきた面がなきにしもない。

現行の職業能力開発促進法では、習得させようとする技能及び知識の程度と期間に基づく訓練体系として、普通職業訓練及び高度職業訓練、並びに長期間及び短期間の訓練に区分されている。しかし、これは基本的に健常者を対象としているため、精神薄弱者のように精神遅滞によって習得能力が十分でない場合にそのまま適用できるものではない。

このため、精神薄弱者訓練向けの訓練体系を別途整備するほか、訓練基準、施設設備の標準、職員配置の基準などを再検討することが望まれる。

- (5) 精神薄弱者の訓練を担当する職業訓練指導員の配置基準は、現行規定では訓練生5人につき1人となっている。精神薄弱者の職業訓練は、基本的な労働習慣の形成や就労に耐える体力づくりなどいわゆる生活訓練に技能の訓練よりもいっそう時間を費やさなければならない実状がある。

したがって、作業訓練を担当する指導員とは別に、生活指導員や体育指導員、寮母等もできるだけ配置し、充実した訓練が実施できるようにすることが望まれる。

また、生活指導等において家庭との情報交換を行い、協力を得られる体制づくりが必要であり、さらに、就職指導、修了後のアフターケアに対処できる職員の配置が必要であろう。

- (6) 精神薄弱者の寮生活については、いずれ就職すれば自宅から通勤することになるので、福祉施設

のように全生活の面倒をみる必要はないという意見もあるが、精神薄弱者の生活指導にあたっては、寮生活を通して身辺自立を教え、共同生活、社会生活を教えていくことが極めて効果的であることが認められているので、原則的には全寮制が望ましい。

寮生活では、一日24時間を通して訓練生を観察することができ、「何ができるのか、何ができないのか」を客観的に把握できるメリットがある。特に身辺自立は、小集団の中での全体指導、個々の現状に応じた個別指導、又訓練時間外の必要なときに必要に応じた日常生活の中での指導など様々な場面と時間をかけ積み重ねられることで獲得されていくものである。

- (7) 職業能力開発校の担当指導員、特に健常者の職業訓練を担当していた指導員から新たに精神薄弱者訓練を担当する指導員になった職員については、研修が必要であるが、必ずしもその機会に恵まれていない実状がある。特に指導方法については、新任研修を実施し、精神薄弱者の指導方法等を早い時期に体系立てて修得させるようにすべきである。