

# 公共職業訓練校におけるカリキュラム問題

山 崎 昌 甫  
(静岡大学)  
田 中 萬 年  
(職業訓練大学校)

## はじめに

身体障害者職業訓練校において、名実ともに独自のカリキュラム編成が可能になるのは、1982年2月のいわゆる「35号通達」つまり「身体障害者職業訓練校における普通訓練課程の養成訓練の実施について」以降であるといつてよいであろう。一般の公共職業訓練校のカリキュラムは、職業訓練法施行規則の第4条から第8条までと、別表の「訓練基準」で規定されている。とくに養成訓練課程では、訓練目標の設定、訓練計画の樹立に当たって、「教科編成指導要領」を参考にすることが「通達」（昭和45年10月訓発第249号）で期待されていた。1958年職業訓練法、1969年改定職業訓練法は、新規学校卒業者を技能労働者として養成することを主要な目的にしていたからである。それゆえ当然のことのように、身体障害者職業訓練については、職業訓練法施行規則第13条で、向上訓練、能力再開発訓練の「基準の一部を訓練生の身体的事情等に配慮して変更することができる」としているが、身体障害者に対する養成訓練については、1958年職業訓練法成立以後「35号通達」まで「配慮」の外におかれていたといつても過言ではないような事態が続いていた。

したがって身体障害者職業訓練のカリキュラム問題の検討に当たっては、第二次世界大戦後から今日に至るまでの身体障害者職業訓練の推移を明らかにすることと、現在の実態を正確に把握することが必要になる。同時に、国際障害者年を契機とする日本の身体障害者職業訓練の大きな転換が何を意味しているのか、ということも吟味しておかなければならないだろう。

## 1 「国際障害者年」と日本の身体障害者職業訓練

国際連合（U. N.）が1976年の第31回総会において、

1981年を「国際障害者年」とする決議をしたことは、日本の身体障害者職業訓練に、きわめて大きな影響をあたえた。1979年にははやくも国際障害者年を視野に入れて、国立職業リハビリテーションセンター（中央身体障害者職業訓練校）を発足させ、さらに国際障害者年に企画された職業訓練大学校の福祉工学科が、1983年に開設されることになる。

国立職業リハビリテーションセンターは、管理、職業評価・職業指導、職業訓練そして研究の四部門からなり、入所者にとってセンターは、職業生活への準備、綿密な作業評価を経て、内部施設である中央身体障害者職業訓練校の金属加工、事務、情報、服装手芸等8系のコースにおいて職業訓練を受け、職業的自立を図るという一貫した職業リハビリテーション施設である。とくに身体障害者に対する職業訓練実践を通して訓練技法、リハビリテーション技法の開発研究、職業リハビリテーションに従事する者に対する専門研修を行うという点では、わが国最初の施設である。

職業訓練大学校の福祉工学科は、「身体障害者のノーマライゼーションへの道を拓いていくための、工学、職業リハビリテーション、医学リハビリテーションにわたる広範囲の技術を総合した4年制大学コースの学科」で、これは「世界ではじめての試みである」として、設置の趣旨と目的を次のように説明する。長文であるが紹介しておく。「技術革新、産業構造の転換が一層進展していくなかにあって、身体障害者の職種をさらに拡大していくとともに、その内容の充実を図り、身体障害者が健常者とともにその能力を十分に発揮して、幸福な職業生活を送ることができるようにするためには、身体障害者ひとりひとりの障害の内容と程度に応じて、きめこまかな能力評価を行うとともに、それに基づいて選定された訓練科において、的確な職業訓練を受けられるようにすることが必要である。そのためには、身体障害者の、職業訓練を通じてその残存能力を最大に活用できるようにするための、障害代償機器、環境設備、人間関係等につい

での幅広い知識と実技能力、及び高度の指導技法を有する職業訓練指導員が必要である。／さらに、企業からは、身体障害者や高齢者を有効労働力として活用できるような雇用の場の開発、そのための作業用機器の開発・改善・環境設備の整備等を担当する専門家が渴望されている。このような指導員ないし専門家を養成、確保するために、当科が新設されたのである」と<sup>2)</sup>。

このように国際関係機関の決議、勧告、条約が、わが国に与えた影響はきわめて大きなものであった。それは、第二次世界大戦後の日本の労働政策、労働行政は、大戦前のそれに対する強い批判、非難を克服し、日本国憲法に基づく平和主義、民主主義を内外に鮮明にする必要に迫られていたからである。つまり当初、「国際労働機関への復帰を期待されたわが国にとって国際労働条約および勧告に従って法律の規定を整備する必要がある<sup>3)</sup>」不可欠の条件であった。しかし実施のための条件を整える作業は、法律の整備とは違って、かならずしも早急に進められたとはいえなかった。国際労働機関（I.L.O.）が議決した、1950年の「身体障害者を含む成年者の職業訓練に関する勧告（88号）」、1955年の「身体障害者の職業更生に関する勧告（99号）」の場合がそうである。この二つの勧告の大きな違いは、1955年の99号勧告が①「身体障害者の定義」で、「身体的及び精神的損傷の結果、適当な職業につき、かつ、それを継続する見込が相当に減退している者をいう」と規定して、精神的損傷をもつ者を身体障害者職業更生の対象に位置づけたこと、②「身体障害者の職業指導、職業訓練及び職業紹介の原則及び方法」を明確にしたこと、③「運営組織」のセクションでとくに調査について触れ、「(2)その調査は、身体障害者の職業紹介に関する一般的又は専門的研究を含むべきである。(3)その調査は、職業更生において用いられる各種の技術及び方法に関する科学的研究も含むべきである」としている点である。この勧告がほぼ完全な形で実現されるのは、やがて経済の高度成長、国民総生産の増大とともに米・ソにならぶ先進国として、国際的注視の中で労働問題をふくめた国内体制を急速に整備、改善する必要に迫られることになってからである。そのピークが「国際障害者年」であった。

国立職業リハビリテーションセンター（中央身体障害者職業訓練校）と職業訓練大学の福祉工学科の二つの施設の開設は、職業安定法、職業訓練法の解釈の範囲内で済ませていた身体障害者職業訓練を本格化するための第一歩であった。それは職業訓練を含む「職業更生」（職業リハビリテーション）のための制度、その実質的な運営を支える研究、調査システム、それを積極的に推進

する専門家、専門指導員養成機関の成立を意味するといつてよいであろう。本稿の主題に即していえば、身体障害者職業訓練のためのカリキュラムの研究と、その成果を踏まえての有効な「個別カリキュラム」編成の確実な出発点になるであろうということである。とりわけこれまでに積みかさねられてきた実践が整理され、理論的裏付けを与えられることが期待される。

## 2 障害者の訓練カリキュラムの変遷

後述するように「職業訓練」の用語の一般的使用は、1958年の職業訓練法制定以降であるが、公共訓練機関においてその文言の前に用いられていた「職業補導」は、「社会事業大年表<sup>4)</sup>」によれば1930年に日本聾啞学校に付設された「職業補導部」としてが最初であった。このことに見られるように、職業訓練は障害者問題とも密接な関係をもって今日まで展開してきたといえる<sup>5)</sup>。しかしここでは、本稿の主題に沿って次節の今日的課題を理解するための導入として、戦後の障害者を対象とした職業訓練のカリキュラムの変遷を概観してみたい<sup>6)</sup>。

障害者を対象とした職業訓練は主として公共訓練機関が担ってきたが、日華事変期以降、それは傷痍軍人を対象に都道府県でも多く設立されたが、国営の大阪および福岡の傷痍軍人職業補導所を、戦後、傷痍者職業補導所として厚生省が引き継いだことが戦後の新たな発足となった。このことが1970年代まで、障害者職業訓練を身体障害者職業訓練に限定してきたことの一つの要因であった。一方、1947年9月に労働省が設置され、新憲法の勤労権保障の一環として、同年11月に職業安定法が制定され、同法で上記補導所は、身体障害者公共職業補導所として制度化されることになった。

さて職業安定法は、その第26条の2項において身体障害者を「通常」（一般）の公共職業補導所においても訓練できるとしており、とくにその訓練が困難な（重度の場合に、「特別」の（身体障害者）公共職業補導所において障害者の「能力に適した科目」（訓練科）及び「方法を選定し」て訓練できるとし、その基準を同法施行規則第18条の2に定めたのであるが、その基準は、しかしカリキュラム基準ではなく、障害の種類および程度に関する基準であった。この点に関し、1948年10月に発行された「職業補導の手引<sup>7)</sup>」は、「身体障害者に対する職業補導」の「原則」で次のように述べていた。

身体障害者に対する職業補導は通常の補導生と共に行うを原則とするが、本原則は通常の補導を行うことによって自信と希望とを持たしめ通常の職業に就くこ

とを本旨とするものである。

上記「原則」は、今日ではすでに通常化している一般健常者とのいわゆる統合教育を唱導していたといえるかもしれない。そしてその具体的実施方法について、同書は「特別考慮」として、「補導に当っては特に技術的な指導方法に留意し、必要に応じ期間の延長等の考慮をすることも妨げず且つ医療並びに寄宿設備については可及的に考慮すること」として、「6ヶ月を標準」としていた一般の訓練期間の基準よりも、障害者のそれを延長することを公認する等の処置を明示していた。

以上のような障害者に対する訓練の方針は、1958年に職業訓練法が制定されるまでの間、職業安定法下で一貫して尊重されていた。身体障害者公共職業補導所は、1958年までに計8ヵ所となり、訓練定員1,000名を数えるに至った。その入所者は、戦後初期には定員を越えていたものの、しかし1960年以降次第に減少したが<sup>9)</sup>、このことは、訓練期間中の生活保障が充分でなかったこと、および景気の回復により求職活動が容易になったためと思われる。なお、その修了生の就労を保障するために、1954年には宮城、大阪に「共同作業所」を付設し、授産事業も開始した。

さて、1960年代に向かって景気が回復する過程で、公共訓練を統轄していた職業安定法の訓練条項と、企業内訓練を規制する労働基準法のそれとが、それぞれの法から分離された上で統合され、1958年5月に職業訓練法が成立し、その第8条で身体障害者職業訓練所の運営方針を規定したが、それは職業安定法の規定と大差なかった。その身体障害者職業訓練所の基準については、同年7月の同法施行規則第3条で規定しているが、一般公共職業訓練所の基準である「基礎訓練」（主として1年または6ヵ月）および「専門訓練」（2年）の基準を適用することにしただけで、職業安定法下のような特別の配慮を規定してはおらず、また、障害者訓練を説明した章節も解説書から姿を消している。これらのことは、障害者訓練に対する政策的後退といってもよいであろう。訓練期間については従来の延長規定を事実上実行できるように、制度上の後退はないとも受け取れるが、職業訓練法の目的が新規中卒者を対象とした訓練に主眼が置かれ、経済発展を支える技能者の養成にあったからである。

なお、身体障害者職業訓練所のみでなく、一般の訓練所においても障害者を対象に訓練できるとの方針は、職業安定法下と同様であるが、このことをより明確に打ち出したのが、1962年9月の「業務災害による身体障害者の職業訓練の推進及び雇用の促進について」の通達であ

った。

職業訓練法は、1969年7月に全面改定され、公共、企業内訓練の区分なく、訓練の種類を新規学卒者を対象とした「養成訓練」、在職者を対象とした「向上訓練」、転職職者を対象とした「能力再開発訓練」および「指導員訓練」としたのであった。この改定法における「身体障害者職業訓練校の訓練基準」を、同法施行規則第13条において、向上訓練から指導訓練までの「基準の一部を訓練生の身体的事情を配慮して変更することができる」と規定したが、養成訓練の基準はそれに含まれていなかったのである。身体障害者職業訓練の訓練基準に養成訓練の基準が含まれていなかったことは、従前の1958年法下の基準が新規中卒者を対象にしていたこととも矛盾し、また、現実に若年者の入校者が多数を占めていることから、さらに後述の35号通達にみるように政策上身体障害者訓練校が、養成訓練を重視していたこととも一致しない。なお、1982年7月に施行規則を改正し、障害者訓練を行う訓練として養成訓練をもそれに含むようにしたので、上の問題は、今日では解消している。それにしても、身体障害者訓練校の運営上に問題はなかったとはいえ、障害者に対する職業訓練行政の疎漏性を示していたといえよう。

最初に記したように、職業訓練は主として身体障害者を対象に制度化が行われてきたが、1970年代に入り精神薄弱者もその対象としてきている。このことが政策として初めて登場するのが1974年1月の「今後の職業訓練基準のあり方」中央職業訓練審議会答申であった。そこでは、これまでの身体障害者という限定的な文言を「心身障害者に対する訓練」とし、「心身障害者の身体的、精神的状況にあわせて……弾力的なものにする」と答申した。具体的には1969年の職業訓練法の第一次改定と併行して同年4月に愛知県立春日台職業訓練校が開校されたが、同校は、精神薄弱者のみを対象とした最初の訓練校であった<sup>9)</sup>。その後も同種の訓練校が増設され、職業訓練もようやく障害者全般をカバーしつつあるといえよう。従来、職業安定所長が行う職業訓練校への入校指示者の中に、精神薄弱者は含まれていなかったが、1969年以降は上記春日台職業訓練校、さらに1978年職業訓練法以降は、一般職業訓練校でも精神薄弱者を身体障害者と同じく入校させることができるように「職業訓練受講指示要領」を職業安定局長名で度々改定したのである。しかし精神薄弱者を健常者対象の訓練校に入校させて統合訓練を行うことは、石川総合高等職業訓練校の実践が指摘するように<sup>10)</sup>、そのための条件、態勢の整備が緊要といえよう。

### 3 障害者訓練の実態

まず、今日主として障害者を対象としている職業訓練校を整理してみると、それは表1のようになる<sup>11)</sup>。これらの訓練校への入校状況が表2であるが<sup>12)</sup>、表に現れているように、学歴も次第に上昇しているものの、中卒者の比率も依然として高いこと、また年齢は24歳以下の若

年者が大半を占めているものの、ここでも中高年齢化が認められ、さらに障害の重度化も進行していることが特徴である。しかし、定員に対する充足率が若干低いことは、その原因の解明が望まれる。また、障害者の障害の種類をみたのが表3である<sup>13)</sup>。表2、表3にみられるように、きわめて多様な障害者を対象とする職業訓練は、解決すべき多くの課題を抱えているといえよう。

上述のような状況下にある職業訓練のカリキュラムの

表1 身体障害者職業訓練校一覧

区分	名 称	訓 練 科 目	定員	備 考	
国 立	北海道身体障害者職業訓練校	時計修理, 電子機器, 洋服, 洋裁, 建築製図, 製版・印刷, 軽印刷, 製くつ, 木材工芸, 経理事務	200	国立職業リハビリテーションセンターの内部組織	
	宮城身体障害者職業訓練校	電子機器, 洋服, 洋裁, 軽印刷, 和裁, 製くつ, 義肢・装具, 理容, 経理事務, デザイン, 製版・印刷, 製本	230		
	中央身体障害者職業訓練校	金属加工系, 精密加工系, 木材加工系, 化学系, 電気系, 事務系, 情報系, 服装・手芸系	200		
	東京身体障害者職業訓練校	機械製図, 時計修理, 洋服, 洋裁, 和裁, 編物, 木工, 製くつ, 義肢・装具, 金属彫型, 塗装, 一般事務, トレース, 縫製, 製版・印刷, 軽印刷, 皮革製品製造	250		
	神奈川身体障害者職業訓練校	機械製図, 時計修理, 電子機器, 洋服, 洋裁, 製版・印刷, デザイン, 義肢・装具, 経理事務, 構内電話交換	170		
	石川身体障害者職業訓練校	トレース, 電子機器, 洋裁, 製版・印刷, 陶磁器, 一般事務	100		
	愛知身体障害者職業訓練校	機械製図, 電子機器, 洋服, 洋裁, 編物, 建築製図, 軽印刷, 第二軽印刷, 印章彫刻, 義肢・装具, 園芸, 一般事務	210		
	大阪身体障害者職業訓練校	機械製図, 洋服, 洋裁, 軽印刷, 義肢・装具, 印章彫刻, 園芸, デザイン, 経理事務, 製版・印刷, 機械組立	190		
	兵庫身体障害者職業訓練校	機械製図, 電子機器, 製版・印刷, 軽印刷, 印章彫刻, 経理事務, 臨床検査	200		
	広島身体障害者職業訓練校	縫製, 機械製図, 電子機器, 洋服, 洋裁, 義肢・装具, 表具, 一般事務, 軽印刷, 機械組立	180		
府 県 立	福岡身体障害者職業訓練校	縫製, 洋服, 軽印刷, 印章彫刻, 義肢・装具, 理容, 一般事務, 製版・印刷	200	結核回復者が対象	
	鹿児島身体障害者職業訓練校	電子機器, 洋服, 洋裁, 義肢・装具, 園芸, 経理事務, 製版・印刷	160		
	青森県立身体障害者職業訓練校	光学機器製造, 事務, 製版・印刷	30		重度の身体障害者が対象
	千葉県立身体障害者職業訓練校	一般事務, 製版・印刷, 電子機器, 縫製, 建築	50		
	静岡県立身体障害者職業訓練校	第一機械, 第二機械, 電子機器, 縫製, 製版・印刷	50		
	愛知県立春日台職業訓練校	機械, 縫製, 木工, 陶磁器, 紙器製造	100		
京都府立城陽身体障害者職業訓練校	縫製(洋服・縫製), 軽印刷(タイプ・写真植字), 紙器製造	30			
兵庫県立身体障害者職業訓練校	金属彫型, 金属工芸, 機械製図, 電子機器, 軽印刷, 電子計算機	50			

注) 訓練期間は、臨床検査科3年を除きいずれも1年である。ただし中央身障訓練校は2年を限度とする。

表2 入校状況

(単位:人,%)

区分	定 員	定員充足率	学 歴			年 齢				重度者の割合
			中学卒	高校卒	短大卒以上	16歳以下	17~24歳	25~34歳	35歳以上	
1977	2,190	67.4	48.0	46.9	5.1	18.3	50.3	14.9	16.5	21.9
1978	2,230	71.2	44.0	50.5	5.4	17.5	50.5	16.6	15.4	24.6
1979	2,400	69.8	45.1	49.3	5.6	14.9	49.6	17.5	18.0	26.3
1980	2,570	64.5	43.9	50.5	5.6	15.2	47.7	19.2	17.9	29.6
1981	2,570	65.6	42.1	51.4	6.5	15.2	46.7	19.6	18.5	28.9

(資料出所 労働省職業訓練局調べ)

表3 障害の種類別状況

(単位:%)

区 分	割 合
計	100.0
視 覚 障 害	3.2
聴 覚 及 び 平 衡 機 能 障 害	6.8
音 声 機 能 そ し ゃ く 機 能 障 害	6.8
上 肢 切 断	2.9
上 肢 機 能 障 害	26.3
下 肢 切 断	4.9
下 肢 機 能 障 害	44.6
体 幹 機 能 障 害	11.9
結 核 回 復 者	1.9
精 神 薄 弱 者 そ の 他	14.2

注) 障害の種類は2以上の障害をもっている者がいるので計は100.0にならない。(労働省職業訓練局調べ)

在り方は、訓練生一人ひとりの障害に対応した“個別カリキュラム”を前提としなければならないといえる。しかし、その実践は困難だが、元来、公共職業訓練は、社会的弱者を対象に運営されてきたため、訓練生一人ひとりを尊重するさまざまな試みと指導理論を蓄積しているので不可能なことではない。

個別カリキュラムを展開するためには、その基準の弾力的運用が必要であるが、前節でみたように、それは法令上認められているものの、身体障害者職業訓練校に開設されている訓練科目(表1)の基準で定められた訓練期間は表4のようにになっている。このように38訓練科目中の特殊な数科目を除いて、中卒者対象に養成訓練を考えた場合、大半の訓練科目では、現行では基準以下の訓練期間になっている。このことは、身体障害者職業訓練校における“訓練基準の弾力化”とは何なのかを問いなおすべきであると同時に、障害者に対する職業訓練の在り方を根本的に検討しなければならないことを示している。いずれにせよ、先の訓練基準は、健全者を前提として設定されているため、その運用だけでは個別カリキュラムの編成はできない。「こうした状況に対処するため、多くの身体障害者職業訓練校で、訓練開始の初期の段階において、訓練生の職業的適性、残存能力等を総合的に判定し、今後の訓練の目標、方法等を定める準備期間を設定するとともに、訓練の実施にあたっては、コース別の訓練や傾斜カリキュラムによる訓練等、訓練基準を弾力的に活用することによって、個々人の能力に応じた訓練体制を組んでいる<sup>14)</sup>」のである。たとえば東京身体障害者職業訓練校では、「入校時より約3週間……身体的機能、作業能力のチェックを行って……コース別訓練や能力別、障害別訓練への資料としている<sup>15)</sup>」のである。そのチェックは「導入訓練 評価項目 総括表」で行

表4 訓練期間の基準

訓練科	養成訓練		能力再開発訓練
	中卒者	高卒者	
編 物	6月	—	6月
軽 印 刷	1年	6月	6月
紙 器 製 造	6月	—	3月
ト レ ー ス	6月	—	6月
理 容	1年	—	1年
構内電話交換	6月	—	—
臨 床 検 査	—	3年	—
電 子 計 算 機	—	1年	6月
そ の 他	2年	1年	6月

注1)「事務科」は基準にない。

注2)「系」として基準で定めてない。

い、独自の「傾斜的訓練方式による個別訓練型訓練基準」を作成し、個別カリキュラムの編成に役立てている。このような各訓練校の実践を追認するために、1982年2月に職業訓練局長は、「身体障害者職業訓練校における普通訓練課程の養成訓練の実施について」(訓発第35号)通達を発し、3ヵ月以内の導入訓練の実施、2年以内の訓練期間の「延長」等を奨励したのである。

その具体化は、前述のように個別カリキュラムの作成とその展開以外にないのであるが、しかし問題がないわけではない<sup>16)</sup>。その第一は、訓練科目(職種)決定の問題である。それは障害の種類およびその程度により、障害者の残存能力が文字どおり多様化しているため、残存能力に適合する職業を限定することが困難なことである。しかし現実の設備、訓練態勢の下では表1に示した38職種(しかも所在地域が限定されている)の中から選定せざるを得ず、多様な障害者の希望に合致しないことになる。このことは、一方では、いわゆる「社会的ニーズ」に対応する職種設定(開設)が遅れがちになっていることをも意味している。このような問題は、授産施設ではなく教育訓練機関の逃れることができない弱点でもあるが、それは雇用予約を前提とした訓練体系の確立なしにはなんら解決し得ないことであるといえよう。

第二の問題は、多様な残存能力を有する障害者を対象に、限定された職種について訓練する時、修了時の達成水準を一定にするためには、一人ひとりの訓練期間に当然のことながら差異が生じることである。しかし現実には、35号通達がありはするが、表1にあるように1訓練職種を除き(それも3年と定められている)1年間と期間が定められている。このことは、翻って見てみると修了時の一人ひとりの技能水準には、当然差異があることを示している。このように、障害者に合わせた訓練を考えると、現行の訓練体系では、さまざまな限界があるのである。

以上のような訓練職種(科目)、訓練期間を障害者に合わせるための問題解決の方法は、I.L.O.が提唱した「モジュール訓練」を「そのまま」適用することで可能かもしれない<sup>17)</sup>。しかし、訓練体系がいかに個別カリキュラムの展開にマッチしていても、わが国の雇用制度は、職業能力(熟練資格)による採用ではなく、一般労働力(あえていえば不熟練労働力)としての雇用であること、また雇用が4月に集中する「学校制度との連続性」という慣行(いわゆる新規学校卒業者の採用)があるため、技術能力を高めるための訓練期間の延長は、新しい問題をひきおこすことになるのである。

したがって個別カリキュラムの展開は、必然的に就業条件の改善を求める運動と同時に進めなければならない、これは訓練指導員が業務の片手間に、安定所の業務を肩代わりするという変則的態勢によってしか解決し得ないのが現状である。このようなことから、第三に、すでにふれた指導員の専門化が重要になってくるが、ここでは問題提起だけにとどめておくことにする。

以上、身体障害者職業訓練校における実態とその問題点を簡単に紹介したが、この他にすでに述べてきたように、全国約280校の都道府県立の訓練校、および80数校の雇用促進事業団立の訓練校においても、軽度の障害者を対象に訓練できることになっており、一部で実施している。しかし、この場合、障害者に合わせた訓練のための補装具、治具および設備改善費が予算上配慮されていないため訓練が困難になっている。この点に関しては、上記の一般的訓練「施設において職業訓練を受けることが困難な身体に障害がある者等に対して」身体障害者職業訓練校で訓練するということが、法律第15条<sup>18)</sup>に規定しているように、健常者の訓練設備のままで行えるきわめて軽度な障害者のみをその対象としていること、および身体障害者雇用促進法の助成金対象施設に教育、訓練施設が入っていないことに問題がありそうである。

#### 4 職業訓練カリキュラムの特徴

1978年改定職業訓練法について、「今回の改正において、次の通り、離転職者訓練における依託訓練の推進及び労働者、事業主のニーズに沿った職業訓練の推進を図るべく公共職業訓練の実施方法の改善のための法的措置が講ぜられた」。つまり「能力再開発訓練について、単位制訓練(モジュール訓練)方式の導入を図る一方、新規学卒者に対する養成訓練についても、訓練内容を充実した訓練効果をいっそう高めるための指導技法の改善が図られていかなければならない。すなわち実学一体訓練の

推進である<sup>19)</sup>」と説明している。実学一体訓練とは「職業訓練の実技と学科を教える際に、まず学科を何十時間もやらせた後で、初めて物を作らせたり、機械をいじらせたりする」、学校教育を延長したような指導技法をあらためようというものであり、モジュール訓練方式とは「訓練の対象となる職種について職務分析、課業分析及び技能分析を行い、そこで必要とされる技能を基本的な作業単位(MU=モジュール ユニット)として分割し、その基本的な作業単位を各地域、各業界において必要とされる雇用可能性に応じて種々組合わせたモジュール・ユニット群(MES=モジュール オブ エンプロイアブル スキルズ)について訓練を行う方式である<sup>20)</sup>」。この二つの方式は、職業訓練全体のカリキュラム編成方法、指導技法の改善、とりわけ身体障害者訓練のそれにとって、きわめて有効なものといつてよいであろう。

ところで、日本の離転職者を主たる対象とする6ヵ月の能力再開発訓練に取り入れられているモジュール訓練方式は、I.L.O.がアラブ諸国と共同して研究・開発したもので、モジュール訓練方式の一種である。この方式が離転職者を主たる対象にしているだけに、「雇用情勢に応じた迅速かつ機動的」なものでなければならず、したがって「入校時期を多様化し、訓練受講を容易にする」ことが不可欠である。このことから訓練方法は、「訓練生個々の能力に応じた訓練のため、個人別訓練である。このため、学科と実技を分離せず、実学一体訓練で、学科については実技訓練において最低限必要とされるものについてだけ訓練される<sup>21)</sup>」。つまりモジュール訓練方式は、実学一体の個別訓練方式なのである。また、この方式は、実技訓練だけに適用されるものではない。事実、I.L.O.のトリノ職業訓練センターでは、管理者、監督者訓練を含めてあらゆる訓練分野でこの方式を採用している。そもそもモジュール=単位という概念は、第二次大戦後の日本の教育界で多用されたユニット=単位と同義なのである。それゆえ、今後モジュール訓練方式の行政的拘束(註17参照)がとり払われ、十分な検討が行われれば、あらゆる訓練分野でこの方式の導入は可能であり、今までにない効果が発揮されることは間違いない。なぜなら、職業教育、職業訓練の近代化、科学化に決定的な影響を与えたロシヤ法(オペレーション法)、フリックランド法(一種のオペレーション=複合法)に見られる作業分析は、技術的な職業または仕事を分析して指導単位(teaching unit)を見いだす手法であって、「指導計画の作成、授業実施計画の編成、教材の選定、評価基準の作成等のための効果的な手順・方法<sup>22)</sup>」なのであり、モジュール訓練方式も、基本的には

表5 東京都職業訓練基準（身体障害者職業訓練）  
一般型訓練基準と傾斜的訓練方式による個別訓練型訓練基準の対照表

紳士服縫製科（労働省科名＝縫製科）

訓 練 基 準				傾斜的訓練方式による個別訓練型訓練基準			
区 分	教 科 名	基 準 時 限	区 分	教 科 名	標 準 時 限		
学	普通学科	社 会	64	学	社 会	64	
		休 育	66			休 育	
		小 計	130		安 全 衛 生	4	
科	専門学科	安 全 衛 生	4	専 門 学 科 ・ 実 技 ( 実 学 一 体 )	導 入 訓 練	80	○
		生 産 工 学 概 論	12		採 寸 作 業	8	
		導 入 訓 練	80		被 服 科 学	44	
		被 服 学	44		洋 服 知 識	14	
		縫 製 知 識	148		製 図 作 業	74	
		製 図	72		裁 断 作 業	60	
	小 計	360		○	仮 縫 い 作 業	44	
	学 科 の 計	490		○	補 正 作 業	30	
実 技	基本実技	機 械 基 本 作 業	66	○	本 縫 い ミ シ ン 作 業	80	○
		基 礎 縫 い 作 業	132		直 線 縫 い 作 業	80	
		部 分 縫 い 作 業	132		曲 線 縫 い 作 業	80	
		縫 製 作 業	528		ア イ ロ ン 作 業	30	
		安 全 衛 生 作 業	22		手 縫 い 作 業	100	
		小 計	880		ロ ッ ク ミ シ ン 作 業	48	
技	応用実技	紳 士 服 製 作 作 業	430	○	す ぐ い 縫 い ミ シ ン 作 業	48	○
		小 計	430		穴 か が り ミ シ ン 作 業	48	
		実 技 の 計	1310		ホ タ ン 付 け ミ シ ン 作 業	48	
					か ん 抜 き 止 め ミ シ ン 作 業	48	
					千 鳥 縫 い ミ シ ン 作 業	48	
					特 殊 ミ シ ン 作 業	128	
		部 分 縫 い 作 業 ( I )	20	○	部 分 縫 い 作 業 ( II )	32	
				○	部 分 縫 い 作 業 ( III )	80	
				○	総 合 部 分 縫 い 作 業	38	
				○	仕 上 げ 作 業	20	
				○	ズ ボ ン 製 作 作 業	224	
				○	チ ョ ッ キ 製 作 作 業	132	
				○	背 広 上 着 製 作 作 業	400	
					小 計	( 1644 )	
				実 技	安 全 衛 生 作 業	22	
合 計		1800		合 計	( 1800 )		

○印は選択科目。

フリックランド法と同系列に属する訓練システムだからである。

表5は東京身体障害者職業訓練校の「傾斜的訓練方式による個別訓練型基準」であるが、実学一体訓練方式で行われることになっている。この基準によって進められる訓練では、当然のことながら個別指導が行われることになるのであろうが、上に述べたような事情もあって正式の「モジュール訓練」とはなっていない。しかし、1978年から溶接、板金、配管、縫製等の訓練科で導入、実施された経過からすれば、予算の配分を含めた条件整備が行われれば、作業に取りかかる条件は十分に成熟しているといつてよいであろう。しかし問題がないわけではない。都道府県の職業訓練指導員は大部分が行政職に

位置づけられており、職業訓練大学の教員のように同一の職域で定年まで研究、訓練職として留まることはきわめて困難なのである。専門指導員の養成は、たとえば学校教育法、教育職員免許法下の公立学校教員のような処遇の条件がなければ、その有効性を発揮できないのではないだろうか。職業訓練校とりわけ身体障害者職業訓練校のカリキュラム問題は、このような人事にかかわる条件整備と切り離すことができないのではあるまいか。

註

- 1) 1985年3月に国立職業リハビリテーションセンター紀要『職業リハビリテーション研究』No.1を刊行した。

- 2) 昭和61年度「職業訓練 大学校」(応募学生用 配布資料) p. 16.
- 3) 労働省職業安定局『労働法コンメンタール 4 雇用対策法・職業安定法・緊急失業対策法』労務行政研究所, 昭和45年.
- 4) 社会事業 研究所『社会事業 大 年表』 刀江書院, 昭和11年.
- 5) 詳細は, 佐々木輝雄・田中萬年「公共職業訓練の成立過程に関する研究」『職業訓練研究』第4巻, 職業訓練研究センター, 1980年, を参照されたい.
- 6) 詳細は, 田中萬年『戦後職業訓練のカリキュラム基準に関する研究』職業訓練大学指導科, 1984年, を参照されたい.
- 7) 労働省職業安定局『職業安定 行政 手引』昭和23年.
- 8) 労働省職業安定局『労働市場年報』各年度参照.
- 9) 愛知県立春日台職業訓練校「精神薄弱者の職業訓練について」『職業訓練』労働省職業訓練局, 1981年, 第9号.
- 10) 木村栄治「精神薄弱者に対する一指導記録」『昭和57年度職業訓練研究発表会報告集』職業訓練研究センター, 昭和57年.
- 11) 労働省職業安定局『障害者雇用ガイドブック』雇用問題研究会, 昭和60年.
- 12) 森 英良『職業訓練の現状と課題』労務行政研究所, 昭和57年.
- 13) 同 上.
- 14) 同 上.
- 15) 加藤伸夫「身体障害者職業訓練の昨今」『技能と技術』職業訓練大学校, 1979年, No. 1.
- 16) 特集「身体障害者の効果的“職業訓練”の推進をめざして」『技能と技術』, 職業訓練大学校, 1985年 No. 1, 参照.
- 17) 宗像元介「モジュール訓練の諸問題」『職業訓練研究』第1巻, 職業訓練研究センター, 1977年, 参照. わが国では1978年より能力再開発訓練に個別訓練システムを体系化したモジュール訓練方式が導入されたが, 訓練期間を6ヵ月と固定したため, 本来の特徴を発揮できないでいる.
- 18) 職業訓練法は, 1985年に, 「職業能力開発促進法」と改定されたが, その第15条である.
- 19) 岩崎隆造『これからの職業訓練の課題——職業訓練法の改正の考え方——』労働基準調査会, 昭和54年.
- 20) 同 上.
- 21) 同 上.
- 22) 長谷川淳「作業分析と指導計画」『工業技術教育法——その原理と実際——』株式会社教研, 昭和56年.