

# 技能の伝承

国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 職業訓練部長 寺島 永藏

## 1. はじめに

2月に入ってまもない日、岡山県のほぼ真ん中に位置する吉備高原の山々にはらはらと小雪が舞い降り、赤松、杉、ヒノキなどの緑葉に、またブナ、コナラ、クヌギなどの葉が朽ちた木々に、次第に白く積もっていく幻想的な風景が広がっていた。私はそれを執務室の硝子窓を通してながめていて、えもいえぬ大自然の美しさにすっかり見とれていた。とそのとき、突然、職業能力開発総合大学校から連絡が入った。用向きは原稿執筆の依頼であり、テーマは「技能の伝承」であるという。

「技能の伝承」と聞いて、まず最初に頭に浮かんだイメージは、つい先日出かけた備前長船<sup>おきふね</sup>刀剣博物館に飾られていた一枚の写真だった。現代の刀工が白装束に白バンダナをまとい、炭を使いホド（炉）で熱した1300度にもなる真っ赤な玉鋼（たまはがね）の鋼塊を必死の形相でたたいて接合し、黄橙色の火花が周りに激しく飛び散った場面である。鍛接（だんせつ）という仕事だ。

日本刀の製作は、たたら製鉄で得られた玉鋼の小割りの中で、青白くキラキラする破面のきれいなもの（炭素量1.0～1.5%）を選んで焼き、厚さ5mmほどに金鋸<sup>かなづち</sup>でたたいて伸ばすことから始まる。さらに火力を800度くらいにして焼き、水に入れ冷却させる。この焼入れされたセンベイ状の鋼を直径3～4cmに割り、折れ口の良いものを、同質の鉄で作っておいた手の平状の台（テコ台）の上にすき間のないように積み、全体を和紙で包み、水を打ってから藁<sup>わら</sup>の灰

をまぶす。その後、さらにその上から泥水をかけ、ホドで沸かす（十分に内部まで一定温度を行き渡らせる）。沸かしが悪いと鋼に粘りがなくなるばかりでなく、接合面の付きも悪くなりキズが出てしまう。沸いた鋼塊は軽くたたいて鍛錬しやすい角材にまとめる。この後、赤熱の角材をホドから出して中央あたりにタガネを入れて折り曲げて鍛接し、そのつど、藁の灰をまぶしてまたホドに入れる。黄橙色の火花が特に激しく飛び散るのはこの段階だ。刀匠や刀の大きさによって異なるが、最適の鋼にするため、鍛錬を十回ほど繰り返しながら脱炭を行い内部の不純物を絞り出して最適の炭素量（0.6%程度）に調整する。これが、「折り返し鍛錬」だ。金鋸の重さは、実際に手に持ってみると手が取られそうなほどに重い。金鋸一本をふりかざして、経験と勘だけで打ちつぶし1024層（十回鍛錬の場合）の接合を実現してしまうのだからすごい。なお、さきのセンベイ状の鋼で折れ口の悪いものや折れないものは鍛錬して刀の芯となる心鉄（しんがね）に用いる。軟かい心鉄に硬い皮鉄（かわがね）をかぶせ、長く伸ばして刀身とする。この後、焼きを入れて研ぐ。

実はこれらの製作工程は、とおく平安・鎌倉・室町の時代でも変わりはない。ふと、現代刀工の写真の隣りに飾られた古絵図に目をやると、視界に烏帽子姿をした刀匠たちの姿が入った。そこには、やはり玉鋼をつぶす必死の作業姿が描かれていて、ハッと驚いた。これが「技能の伝承」というものの正体にちがいない。太刀は、「断ち」を意味するという。まさに人の身を断つ道具であるだけに、いにしへの

作り手は、全身全霊で太刀に自らの「命」をかけ、「命」を吹き込んだのだ。現代刀工の必死な形相は、いにしへの刀匠の精神がたゆむことなく時代を越えて受け継がれた証在なのであろう。

## 2. 障害者職業訓練の実際—具体的なお話—

読者の中には、障害者職業訓練に対してはマイナーなイメージをお持ちになる方が多いかもしれない。実をいうと、私もはじめはそうだった。

が、実際に訓練に取り組むにつれ、障害者に対する同情観や悲愁観などは、対象の真の姿を曇らせる何ものでもないことがわかった。障害者の方たちは「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な」特殊状況におかれているが故に、個々人により異なるその障害の特殊状況（障害特性）をきめ細かく分析するとともに、障害特性に対応した、きめ細かなサービスの提供が要請されているにすぎない、と。

また、職業訓練に取り組む障害者の方たちは、健常者には想像のできない修羅場を乗り越えて医学的方法によるリハビリテーションに励んだ方が多い。人間が忘れかけている、本当の心の温かさ、本当の思いやりなどといった感性を、いろいろな専門家たちから学び取っている（もちろん、例外の方はいる）。障害者職業訓練の背景には、そのようなりハビリテーションの過程や取組みがあり、職業リハビリテーションとしての職業訓練の意義を正しく認識する必要がある。

実は、障害者職業訓練には職業訓練の思想の原点ともいえる要素がきら星のように散りばめられており、わが国の職業訓練制度そのものが生き残るためのノウハウが結晶されていることも、本稿で強調したい点の1つである。

一般の職業訓練では、訓練課題としては当然のことながら訓練科名に係る職務（例えば機械加工職務）の技能習得に力点がおかれ、この技能がしっかりと身に付けられれば、労働力需用者である企業と労働力供給者である求職者との間の職業能力上のミスマッチはなくなり、雇用の安定がはかられる、という構図になっている。

しかし、障害者職業訓練では訓練科名に係る職務

の技能習得だけを訓練課題とするわけにはいかない。それは障害者は「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な」特殊状況を克服するための個別サービスを提供する必要があるためである。この個別サービスは、訓練科名に係る職務の技能の習得もふくむが、同時に、職場習慣や作業耐性の向上等の職業準備性、職業情報に係る職業への適応性の技能の習得にも力点がおかれるところに特徴がある。

今回は、主に、身体障害者を代表して視覚障害者と聴覚障害者の職業訓練、そして精神障害者の職業訓練の実際についてお話をさせていただく。

### 【視覚障害者】

視覚障害者の皆さんは、視力と視野の2つの側面でのハンディをお持ちになっている。

例えば、全く見えず、周囲が明るいか暗いかも判別できない方（全盲の視覚障害者）は、情報を入力するにも、耳から音声を聞いたり、手で点字用紙に触れて、はじめてそれを受け入れることができる。かつては手による点字入力や点字出力が主流だったが、最近は手や声によるパソコン入力、音声や点字プリンタによるパソコン出力（専用紙に点字で印刷された状態で出力）も可能で、訓練によりかなりの事務作業能力を身に付けることができる。なお、ある程度の視力のある方（弱視の視覚障害者）は、拡大読書器やパソコン画面拡大ソフトを使って健常者と同じように文字や絵を認識することができる。

私は、もともと簿記技術の専門家であり、管理職になってからも、しばしば現場職員の要請があり指導に携わる機会を得た。全盲の視覚障害者が職業訓練における簿記技術をどのように身に付けるのか。平成15年春。日本でも初の試みだった。

まず、訓練カリキュラムの策定とともに訓練環境の整備について現場職員と綿密な打ち合わせをした。訓練環境の整備では、すでに設置しているハードウェアとOS（基本ソフト）に対応できる一連のソフト（音声ソフト・ワープロソフト・表計算ソフト）が最も相性の良い組合せになるための検討からはじまった。

音声対応ソフトは複数あったが、最初に試みたものはワープロソフト・表計算ソフトとの相性が悪く、

音声が出なかった。何度かインストールしなおしても結果は同じだった。やがて他の音声ソフトで対応できるものが見つかり、やっと、訓練環境の整備のスタートが切れた。

つぎに、簿記教材作成では、講義録作成、問題作成、解答用紙作成、解答作成の4種に分かれる。最初は通常のワープロスタイルで、行や列に間（ま）を取り、体裁をととのえたのだが、これが失敗だった。簿記では、文字だけでなく、数字もひんぱんに出てくる。1行目の最初の文字から左詰めにし、専門用語や数字は行をまたがらないように配慮するとともに、行は連続で使用する。また、1行中の文字数を横にどんどん並べてゆくと、全盲訓練生にとっては読む際には全く苦痛はないが、指導者にとっては非常に読みづらいし、適当な字数で行替えをせざるを得ない。まさに、教材作成は全盲訓練生と指導者との試行錯誤による協調により実現する。

訓練前はまさかそこまで短期間に到達するとは予想できなかったが、全盲訓練生2名は訓練作業に次第に慣れてきたところ、簿記の基本原則（仕訳、勘定記入、合計残高試算表・精算表・貸借対照表・損益計算書の作成）を完璧に理解してくれた。私の問題作成・解答作成が追いつかないこともしばしばで、その場合には、復習していただくことにした。私もこよなく嬉しかったが、それ以上に、彼らは満点をとったときなどは、こぶしを上げて「ヤッターっ！」と、大声でその喜びを表してくれた。

さて、弱視の視覚障害者に対する訓練では、1人ひとりの障害程度、障害状況がちがうので、拡大読書器を使うべきか、拡大ソフトを使うべきか、両者を併用すべきか、本人とよく相談しながら訓練環境整備を図り、教材を作成すべきである。本当の笑い話になるが、弱視の方は細かい文字が見にくいだろうと拡大コピーの教材を渡し、指示してしばらくたってから、「先生、これでは大きすぎてダメです」と言われた。事態がわかって実習室全員がドッと笑った。拡大コピーを拡大読書器で見たからである。

なお、全盲訓練生のお一人は、残念ながら脳梗塞のうこうそくぎみとなられ体調不良で現在は自宅療養中であるが、もうお一人は、大手時計会社に一般事務職種で就職

され、会議の議事録等のまとめから入り、現在は人事部門で活躍している。また弱視の訓練生は大手セラミックス会社に就職し、営業事務関係における会議資料等の作成業務に活躍している。

#### 【聴覚障害者】

聴覚障害者の皆さんは、文字どおり「聞こえ」に障害がある方である。「聞こえにくさ」はふつうデシベル（db）で表され、音の大きさを人間の感覚の増減に近い単位で示す。大体のめやすとして、「60dB普通の会話、70dB掃除機の音・電車の車内、80dB交通量の多い道路・地下鉄の社内、90dB工場・大声、100dB電車が通るときのガード下、110dB自動車のクラクション、120dBオーケストラの演奏、130dB飛行機のエンジンの音」が紹介されている（2005-06 最新パソコン用語事典 技術評論社より）。このうち、「聞こえの程度」は、全く聞こえない「全ろう」といわれる方からわずかに聞こえる「難聴者」までさまざまだが、片方の聴力が90db以上の方または両耳の聴力が70db以上の方（40cmの距離で発声された会話が理解し得ないレベル）が最も障害等級の低い聴覚障害者になっている。

「聞こえに障害がある」ということは、本人が音声言語を習得することが困難であり、自分の発音の正確性を確かめられないところから、どうしても不明瞭な発音となる。その結果、自分の意思をうまく伝えられないもどかしさ、あせり、健常者に対する不信感が生まれてくる。健常者側でも、聴覚障害者からせつかく手話や口話で一生懸命に説明されたときになかなか理解できない場合もあって、イライラしてしまい、その結果、不安感も生まれやすい。

聴覚障害者の職業訓練で最大の問題は、訓練生のかかえている健常者とのコミュニケーション上のギャップをどう解決して訓練成果を上げるか、ということにある。

コミュニケーションの方法としては、手話、指文字、筆談、空書き（そらがき）、口話などがあるが、いずれも一長一短があり、職業訓練の現場では、訓練生の障害特性に対応して、組み合わせで指導すべきである。これは相互の信頼関係にかかわってくる。

簿記技術などの客観的数値の取扱いを中心に、段

階的体系的な原理が確立されている訓練教科は、個人企業会計（初級レベル）までは順調な仕上がりを示す傾向がある。しかし、株式会社企業会計（中級レベルに進んでくると、にわかに抽象的概念が多くなり、筆談、口話、手話、空書きをもって説明しても、理解に限界状況が出てくる。

これも笑い話になる。株式会社について、本質（設立・株式・機関・資金の調達など）をひとつおりの筆談で説明してから、私が「わかりましたね？」と手話で伝えると、「わかりました」と手話で応えたので、ニッコリと安心して、翌日、確認テストを試みた。ところが、白紙部分が多かったり、トンチンカンな解答になったりして、びっくり仰天した。「君は、確か昨日わかったと言ったじゃないか？」と問いただし、よくよく分析してみたら、「わかった」という内容の手話ではなく、「わからないので、もういいです」という内容の手話であることが判明した。聴覚障害者の方の理解観察の難しさを物語る一件だった。同時に私の手話も、相当あやしい代物（しろもの）であることを痛感させられた。

聴覚障害者の方たちとの思い出で、忘れられないことがもう1つある。聴覚障害者の習性と称してもよいと思うが、1人がある思考・行動をすると、全員がそれになびく傾向が出やすい。それは、訓練の休憩時間中のある日で、場所は広い食堂だった。この時間はコーヒーやジュースを飲みにも私も出かける憩いのひとときだ。10名ほどの機械系、電気・電子系に在籍の聴覚障害者のほとんど全員がイスに座りながら靴を履いたまま両足を机の上にのせ、タバコを吸っていた。実に、横柄な態度だ。食堂には、私と彼らだけしかいない。私は彼らの担任ではなかったが、そのふんぞり返った態度が許せなかった。私は1人ひとり、彼らの両足を手で強く払いのけて、厳しく「そんな態度での休憩はダメだ」と、注意指導を実行した。彼らは、目をむいていっせいに口をとがらせ、非常に不満そうな表情を示した。「あんたは担任でもないのに、そんな権限があるのか？」「あるとも！私は、この訓練校の指導員だ！」……緊張感が漂う応酬のやり取りがあり、険悪な雰囲気になった。聴覚障害者は、「聞こえ」に障害はあるが、そ

の他は健常者以上に力強い。まだ、私も若かったので、二十歳前後の若者たちになめられてたまるか、という気迫とプライドがあった。（そんな態度が社会で通用すると思わせては、天下の職業訓練指導員がすたる。……かかってくるならこい！）

今から思えば、私も無鉄砲なことをしたものだ。が、彼らの方が一枚上であった。喧嘩で暴力をふるまえば退所処分になる前例を、先輩から聞いて知っていたのだ。ましてや、指導員に対する暴力は前例がない。就職するのが目的の訓練校で、みずからの暴力行為で去るのは忍びない。彼らはしぶしぶ全員、私の指示に対し、苦虫を噛みつぶしたような表情で従った。私は、翌日も同じ時間に無作法がないか休憩場に向かった。行儀の悪い者はだれもいなかったが、驚いたことに、彼らは私が入室するやいなや全員がそっぽを向き、決して顔を合わせようとしなない。視線も上を見たり、横を見たりしている。これにはまいった。こちらも非常に気分が悪い。近づくと、姿勢を無理に曲げてでも、顔を合わせないようにするので、妙な格好になる。それまでしても、決して目を合わせたくないというのが否応なしにわかった。こんな日々が、3ヶ月も続いたのである。さすがの私も、いい加減イヤになってきた。父親が牧師をしているという、哲学愛好家の文学青年で、かつては私と仲の良かったリーダ格の聴覚障害訓練生に「そろそろ潮時だ。和解をしたいので、とり計らってくれないか」と伝えたら「OK！」となった。私も精神的に疲れていたが、彼らもそれは同じだったのだ。『雨降って地固まる』の格言ではないが、それからは、逆に彼らとのコミュニケーションが深まり、彼らの就職が内定して修了したときに、1人ひとりに「おめでとう」と祝福したら、何ともいえない良い笑顔で「ありがとうございます」の手話が返ってきた。

#### [精神障害者]

精神障害者の皆さんは、よく危害を加える危ない人だとか、社会に戻って職業生活をするのができない人だとか、という偏見や差別の目をもって見られやすい。だが、それは全くの誤解である。

現行における医療・福祉分野の法律でも、精神障害者を「精神分裂病、精神作用物質による急性中毒

またはその依存症、知的障害、精神病疾患その他の精神疾患を有する者」としていて、問題視されている。特に「精神分裂病」の病名については、人間性全体がバラバラになる不治の悲惨な病氣、幻覚や妄想により人に危害を与える怖い病氣というイメージがあり、医療関係者すらそのイメージで目の前の病氣を見てしまう傾向があった。そこで、平成5年に全国精神障害者家族連合会は日本精神神経学会に対し病名変更要望書を出した。これは単なる名称変更の問題ではなく、偏見・差別をなくしたいというご本人およびご家族の切なる願いであった。

その後連合会と学会はよく連携し、連名で平成13年秋に新聞紙上やホームページ上で名称変更の意見募集をおこなった結果、「統合失調症」が42%の圧倒的な支持を得て、翌年8月の学会総会で正式に変更された。「統合失調症」に込められた願いは、確かに「人間関係で遭難しやすい」方たちではあるが、体や神経そのものがこわれているわけではなく、「一時的な症状」であり「やがては回復可能な症状」であるが故に、「病」とせず「症」としたのである。なるほど症状が悪いときは、精神機能はまともならず減衰であったりするが、症状が安定すれば（統合性が回復すれば）、普通の人間なのだ。こうして、連合会と学会は、現在、厚生労働省に対しても法律上の病名変更の要請をおこなっている。

さて、私がかつて職業訓練で担当した精神障害者のお一人は、音楽大学を卒業されて身体障害を併せ持つ、穏やかな性格の方であった。当時は、身体障害者だけを入所させる訓練校だったので、あらかじめ精神障害者の方と知ったうえで訓練していたわけではない。それだけに、強烈な思い出になっている。

初級簿記の課題も順調に進んでいたある朝の10時ごろ、急に席を立ち上がった。表情は苦痛に満ちていた。「どうしたの？」と聞くと、「先生、そこで私の訓練をじゃましているんです。見えませんか？」と人のいないところを指す。私は、一瞬わけがわからなかったが（これは、いかん！）と思いなおし、「うん。確かに見えるね」などと、ウソのあいづちを打ち、大勢の訓練生もいたので「とにかく、この実習室を出よう」と言って、廊下に移った。

彼は、どんどん歩いていく。エレベータを下り、1階の電話口まで行って、どこかヘダイヤルを回し相手が出るや否や、「バカヤローッ！」と叫んだ。

これには、私も驚き、啞然としてしまった。もう訓練どころではない。多くの訓練生たちがとり残された実習室の指導業務を他の指導員にお願いして、私は、「天気がよいから築山にでも散歩に出ようか」と誘ったら、表情が和らいで乗ってきた。

よく話を聞いたら、つぎからつぎへと話し出した。

幼いころから両親とうまくいっていなかった。大学に入学してから、同じクラスの女子学生に好意を持ったが、話し合う機会がとれなかった。NHKの「あなたのメロディ」に応募して、入賞したことがある。…精神科にも通っているが、「君は頭がおかしい」と言う精神科の先生こそ頭を調べる必要がある。

そんな先生は絶対に信用できない。等々

本人いわく、訓練中に妨害する人は例の女子学生であり、訓練妨害をやめてくれという電話をするときには、いつも父親が出るそうである。父親は精神科医でもあったため、極力我慢をしていたのだったが、とうとう、私に苦情の電話が入った。「これ以上、電話をさせないでください。警察に連絡しますよ」

晴れた日の午前中は築山で、雨が降れば空き部屋を探して、つきっきりの話をする毎日が続いた。精神科にも同行した。やはり、彼が言っていたとおり、口の悪い先生だった。見ようとして見たわけではなかったのだが、カルテに「精神分裂病」の文字が見え、（やはりそうだったか）と改めて考えさせられた。しかし、私自身も（教室を空けて人に指導を任せ、こんなことやっている場合じゃない）とあせりはじめ、本来の訓練指導とはほど遠い人生相談の日々に、次第に精神的に疲労していった。

ところが、しばらくして、彼は公務員試験を受けたいと言い出した。

これが、思いもよらない転機になった。

簿記の訓練を始めると妨害されるといっているので、いっさい専攻学科・専攻実技の訓練カリキュラムを離れ、公務員試験受験対策（県職）を特別メニューで設けて、軌道に乗るように配慮した。筆記試験の傾向と対策が予想外に順調にすすみ、ほぼ合格できる

のではないかという見込みが立ったため、念のために模擬面接試験もきめ細かに指導した。しかし想定口述試問に対して、しどろもどろな回答が多く、難点克服には、最後までかなり苦勞した。私は、合格はまず無理だろうとみていた。

しかし、試験結果は意外だった。本人から「1次試験に合格しました！」と嬉しそうな表情で第一報があった。驚いたが、(まあ2次試験は絶対に通らないだろう)と思いつつも、本人を励ましつづけ、念入りな面接試験の仕上げ練習を毎日行った。すると、日をおいて「先生、2次試験も合格しました！」との連絡を受けた。何かの間違ひではないかと、耳目を疑い、呆然としてしまった。

当初の訓練期間は1年間だったが、4月から勤務ということで、6ヵ月間の訓練を終えて早期に修了した。修了式の日は、(本当におめでとう!)という祝福感と、(これから1人でやっていけるかな?)という不安感と、(これでやっと、この人にかかわらずに多くの訓練生たちを平常に指導できる)という解放感が入り交じる、複雑な心理状態であった。

### 3. おわりに—「技能の伝承」と真の「匠」—

「技能の伝承」というテーマを改めて考えるとき、「技能」と、その伝承主体である「匠」の仕事のそれぞれの本質が問われる。

一般的には「技能」といえば、訓練の結果習得した勘により最短時間で的確に事を処理する方法のことだ。したがって「仕事が早く」かつ「仕事の出来上がりが良い」ことが、技能の本質と考えられている。しかし、技能を伝承する人間は、それだけでは不十分であると、私は考えている。「人を育てる心」をも備えていなければならない。それが「匠」と称すべきレベルの仕事の特徴であると思う。

「匠」とは、もともとは大工や彫刻師を指すが、広い意味では他の職人、職業訓練指導者、学校教育者、企業経営者、研究者、思想家・哲学者までふくまれる。時代を超越して伝承する「匠」の仕事には、古今東西を問わず、人を感動させる「技能」と「工夫」と「人間性」に満ちあふれているように思われる。「人を育てる心」こそ、技能が伝承される第一の

要件なのだ。

また、作業と仕事とは違うことに注意すべきである。作業は、機械、コンピュータでもできる。よく、作業さえ終われば、仕事は終わる、と錯覚してしまう人々が多いことに驚かされる。真の「匠」は、仕事という本質を「作業+知恵+心」としてとらえる。

技能が「伝承」されるのも、結局は、匠に「心」が備わっているからこそ、受け継がれるのだ。

職業訓練における「技能の伝承」も、同じである。

【知的障害者】を対象とする流通サービス職種の職業訓練を立ち上げたときの実務経験をお話して本稿を締めくくりたい。

知的障害者の方々は、「難しいことを考えるのが苦手な」障害を持っておられる。例えば抽象的な判断、みずから判断して行動すること、数の計算や国語の読み書き、適切な表現などが苦手である。しかし、逆に、優れた特性もある。仕事を覚えるのに時間がかかるが、いったん覚えてしまえば、確実だ。それに、自分にあった仕事は真面目に熱心に、コツコツと継続して取り組める。単純・反復作業は得意なのだ。あいさつも、欠かさない。だからといって、子ども扱いをされるとたいへん嫌われる。

店長は、店舗を設け、購買心理、天気予報と仕入れとの関係、店舗の立地と品揃え、品物のレイアウト、店の明るさ、サービス、防犯対策、店員の勤務シフト計画、店舗や商品の保険などなど……に万全の対策を施す。

店長のやるべき仕事を分析すれば、それが店員のそれぞれの仕事となり、それらをマスターさせれば、即戦力型の労働力として社会に参加させることができる。一般店員に割り当てられた仕事のうち、知的障害者の障害特性に適合する方法(具体的・視覚的・単純明快に提示する方法)を適用してこそ、「技能」と呼べる水準の仕事に到達するのである。

このように、「匠」である真の職業訓練指導者は「技能」を「工夫」して高め、「心」を訓練生に吹き込んでこそ、職業訓練の最終目標たる職業生活における自立(職業的自立)を実現できるのである。

冒頭に紹介した刀匠の「命」と一脈相通じるものがある。