

(平成21年7月23日付け障害者職業能力開発推進会議報告)  
「障害者職業能力開発施策に係る今後の課題(概要)～平成22年度  
以降の施策展開に向けて～」



# 障害者職業能力開発施策に係る今後の課題（概要）

～ 平成 22 年度以降の施策展開に向けて ～

平成 21 年 7 月 23 日

障害者職業能力開発推進会議

## はじめに

- 障害者を取り巻く状況については、雇用失業情勢が急速に悪化する中、平成 20 年度の就職件数は前年度を下回る 44,463 件（対前年度比 11.0%減）に、また、解雇者数は対前年度比 82.1%増の 2,774 人となり、平成 14 年度以来の水準となるなど、厳しさを増している。
- このような状況にあつて、雇用のセーフティーネットとして職業訓練の充実強化が求められるとともに、障害の重度化・多様化等に対応したきめ細かい職業訓練の必要は、ますます高まっているところである。
- 障害者職業能力開発推進会議においては、当面取り組むべき課題、中長期的に取り組むべき課題及びその対応策について検討を行ったところであるが、厳しい経済情勢等にかんがみ、早急に取り組むべき当面の課題と対応策を中心として報告する。

## I 当面取り組むべき課題

### 1. 障害者職業能力開発校における職業訓練について

- 障害者校では、特別支援障害者の入校者数が増加している。
- 特別支援障害者の入校者数の増加に対応し、今後、特別支援障害者の入校をさらに積極的に進めていく上で、当該者に対する支援の充実を図る必要がある。

#### 【当面の対応策】

- 特別支援障害者の増加に対応して、障害者校に障害者の職業的自立支援の経験等がある外部専門家の配置等を進め、より専門性の高い職業訓練を実施することが必要である。

#### 措置状況

平成 23 年度から予算措置 平成 23 年度 国立県営障害者校 9 校  
に配置

## 2 障害者委託訓練の効果的な運用について

### (1) 就職基礎能力の向上のための講座の実施

- 働くことの意義や目的の理解、基礎的なビジネスマナー等の取得が不十分のため、就職につながらないケースが見受けられる。
- また、事業主側の意向を聞くと、障害者に求める能力要件として、協調性、コミュニケーション能力、職業意識などの付与を求める声強い。

#### 【当面の対応策】

- 就職に必要な基礎的な知識を付与する講座を含めた座学と企業実習を組み合わせた実践的なプログラムを実施することによって、より効果的な訓練内容とすることが必要である。

#### 措置状況

平成23年度より、就業経験のない者や長期に就労から離れていた者等を対象とした「障害者向けデュアルシステム（民間教育訓練機関等における座学と企業における実習、働くことの意義や目的の理解促進、コミュニケーションスキルの向上等を図る講習とを組み合わせた職業訓練）」を実施

### (2) 農業分野における障害者委託訓練の拡充について

- 平成19年12月に策定された「障害者基本計画」に基づく平成20年度からの「重点施策実施5か年計画」では、農業法人等の障害者の雇用の推進が明記されている。
- 現在、障害者雇用の場として、新たに農業分野が注目されているところであり、当該分野における障害者委託訓練の活用推進を図ることにより、就職促進が図られると考えられる。

#### 【当面の対応策】

- 農林水産省と連携し、農業生産法人等に障害者委託訓練についての制度周知を図り、農業分野における新たな職業訓練の受託先

の拡大を図ることが必要である。

措置状況

平成22年度	委託訓練受講者数	農林系コース	86人
		就職率	71%

(3) 障害者雇用促進法の改正に伴う障害者委託訓練の活用について

- 平成20年の障害者雇用促進法の改正に伴い、短時間労働者の多い企業等については、短時間労働の障害者の雇用ニーズが高まるものと予想される。

【当面の対応策】

- 短時間労働者が多いと考えられる業種における障害者委託訓練の訓練枠の拡充や、職業訓練の受託先として、重点的な開拓推進を図ることが必要である。

措置状況

平成22年度	委託訓練受講者数		
販売系コース	166人	就職率	61%
サービス系コース	762人	就職率	53%

- また、訓練時間を弾力化することにより、無理なく知識・技能の習得ができるようにする必要がある。
- 加えて、外部専門家による巡回指導、相談等を行うことにより、障害特性に配慮した訓練実施体制を整える必要がある。

措置状況

平成24年度から障害者向けデュアルシステムコースを対象に、事前の訓練方針の決定から訓練修了後就職支援まで専門性に基づき総合的に支援する障害者職業訓練コーチを配置（予算措置）  
（障害者職業訓練コーチは、障害者就労支援の専門的な知識、業

務経験等を有する者（ジョブコーチ研修終了者等）や障害特性の専門的な知識を有する者（精神保健福祉士等）に委嘱）

平成19年度から手話通訳の配置について可能とする（実行上措置）

### 3 一般の職業能力開発校における職業訓練について

- 一般校活用事業については、知的障害者や発達障害者を対象とした訓練科を設置し、成果を上げてきたところである。
- ノーマライゼーションの推進や訓練受講機会拡大の観点から、より多くの一般校において、障害者を対象とした職業訓練を実施することができるよう、当該事業を推進する必要がある。
- 就職を希望する発達障害者が増加する傾向にある中で、更なる訓練機会の充実が求められている。
- また、精神障害者のハローワーク新規求職申込件数が年々増加している。
- 精神障害者の職業訓練機会の確保やノーマライゼーションの観点から、障害者職業能力開発校のみならず、一般の職業能力開発校においても、精神障害者を対象とした職業訓練を推進する必要がある。

#### 【当面の対応策】

- 一般校における発達障害者を対象とした訓練については、引き続き訓練機会の確保に努めることが必要である。
- また、精神障害者の求職者数の増加にかんがみ、新たに精神障害者を対象としたモデル事業の拡大を図る必要がある。

#### 措置状況

平成16年度から一般校を活用した障害者の職業能力開発事業を実施（平成24年度予算で終了）

・モデル事業の実施（身体障害者向け1コース、知的障害者向け26コース、発達障害者向け9コース）

一般校における障害者向けコース

平成23年度 訓練定員386人 21都道府県26校

## II 今後の更なる課題

- 第1の課題として、就職後の雇用継続・キャリア形成を図るため、在職障害者に対する職業能力開発の推進が考えられる。
- 第2の課題として、障害の重度化、多様化に応じた訓練内容の充実、効果的な訓練方法の検討及びその普及が考えられる。
- 第3の課題として、障害者職業に携わる人材について、更なる専門能力の向上を図る必要がある。
- 第4の課題として、教育・福祉・雇用の各施策について、切れ目のない一体的な支援が挙げられる。
- 第5の課題として、新たな職業訓練の場として、コミュニティ・ビジネスや社会的企業等の積極的な活用が考えられる。

