

障害者職業能力開発施策の課題と その対応策について

(第1回推進会議の議論を踏まえて)

障害者職業能力開発施策の課題とその対応策について(案)

➤ 障害者職業能力開発校における職業訓練の強化について

課 題

障害者校では、重点5カ年計画を踏まえ、平成20年度以降、特別支援障害者の受入れを拡充してきているが、ハローワークの求職障害者が、精神障害者を中心に大きく増加する中で、就職の実現のためには職業能力開発が益々重要となってきており、求職障害者の訓練機会の更なる拡充が喫緊の課題である。

- ◆ 障害者校において特別支援障害者の受入れを拡充しつつ、併せて効果的な職業訓練を実施するためには、これまで以上に障害者職業訓練に関する専門的かつ高度な知識・ノウハウの蓄積が不可欠である。

□ 対応策

機構営校は、これまで障害者の先導的な職業訓練、及び指導技法等の開発・普及を行ってきており、障害者職業訓練に関する専門的かつ高度な知識・ノウハウの蓄積がなされている。

障害者校における特別支援障害者の受入促進を図るため、機構営校が、障害者校の訓練指導員等を対象に、精神障害者、発達障害者等特別支援障害者の専門コースの開設・運営について、個々の施設の状況等を踏まえた指導技法等を提供することが必要である。訓練技法等の提供に当たっては、対象となる施設の訓練環境やニーズを踏まえて組織的なコーディネートを行うことが重要であり、入校判断、訓練カリキュラム・教材の作成、職業能力の適性把握、就職支援等についての実践的な長期の演習等を実施することが必要である。

※ 平成24年度の先行的な取組(資料6「機構営障害者校における県営障害者校の訓練コース設置運営に係るサポート」参照)

- ◆ 訓練定員が減少傾向にある中で、訓練機会の拡充を図るために、これまで各校において定員充足率を向上するための訓練科目の見直し等を進めてきているが、引き続き障害者校訓練定員の充足率の向上を図ることが必要である。

□ 対応策

各校において定員充足率の向上を図るため、引き続き、事業所ニーズ（求人ニーズ）を踏まえた訓練科目の見直し、職業訓練指導員等の指導技法等訓練ノウハウの向上（機構総合大による研修、機構営障害者校による指導技法等の開発・普及）、個々の障害の状況に応じたより専門性の高い訓練を実施するための精神保健福祉士等の外部専門家を配置（拡充）することが必要である。

- ◆ 障害者校の成果目標として就職率60%としている。他方、障害者校の役割として特別支援障害者の受入れの拡大が求められている。こうした中で、就職率を重視するあまり特別支援障害者の受入れが進まない状況もあることから、障害者校の事業実績を評価する際には、特別支援障害者の受入れ状況も反映して評価することが必要である。

□ 対応策

障害者校の事業実績を評価する際に平均的な一律の就職率で評価することは、障害の種類・程度により就業可能性が異なること、また、障害者校における障害者の受入状況もそれぞれに異なることから、適切に評価を行うことについて、その方法を検討する必要がある。

➤ 一般の職業能力開発校における障害者職業訓練の強化について

課 題

ハローワークの求職障害者が大きく増加していることに鑑み、ノーマライゼーションの理念に基づき、障害者校のない地域に住んでいる障害者の訓練機会を確保するため、一般校における障害者の職業訓練の受講が拡充できるよう環境を整備することが重要である。

- ◆ 一般校活用事業により、一般校における障害者職業訓練の拡充を図ってきたところであるが、一部の施設では、訓練実施に係る組織的なコーディネート、指導技法等訓練ノウハウの蓄積が十分でなかったために、訓練コースの継続実施を断念しているケースも見受けられるところである。また、障害者向け訓練を実施している一般校が、都道府県内の他の一般校へのノウハウを普及する事業を実施してきたが、他校へ普及するための事業実施体制や訓練ノウハウの蓄積が不十分であり、普及することが極めて困難である。

加えて、行政刷新会議の事業仕分けにおいて一般校活用事業は平成24年度で廃止とされている

こうした状況を踏まえ、一般校を活用した障害者の職業訓練機会を拡充するためには、一般校における障害者職業訓練に関する専門的な知識・ノウハウの向上・蓄積するための新たな方策を検討する必要がある。

□ 対応策

一般校における特別支援障害者等の受入促進を図るため、機構営校が、一般校の訓練指導員等を対象に、特別支援障害者等の専門コースの開設・運営について、個々の施設の状況等を踏まえた指導技法等を提供することが必要である。訓練技法等の提供に当たっては、対象となる施設の訓練環境やニーズを踏まえて組織的なコーディネートをすることが重要であり、入校判断、訓練カリキュラム・教材の作成、職業能力の適性把握、就職支援等についての実践的な長期の演習等を実施することが必要である。(再掲)

➤ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の強化について

課 題

ハローワークの求職障害者が大きく増加し、加えて障害の重度化・多様化が進んでいる中、委託訓練受講者についても、知的障害者、精神障害者が増加していることから、求職障害者の訓練機会を確保し就職を実現するため、委託訓練の確保、障害特性に配慮した訓練内容等の充実が必要である。

特に、委託訓練の量的拡充には、事業所ニーズ（求人ニーズ）の高い訓練コースの拡充や地域的偏在を解消するために訓練機会の少ない地域の訓練コースの拡充が重要である。

他方、当該事業の予算に対する執行率が平成22年度66.3%となっている。これは、委託訓練制度が47都道府県を実施主体として全国津々浦々で民間を活用して行う事業であることから、都道府県と委託訓練実施機関とのマッチング、委託訓練実施機関と受講生とのマッチングにおいて一定程度のミスマッチが生ずることは制度スキーム上やむを得ないものと考えるが、制度の運用に当たっては、予算の効果的な執行という観点から、予算執行率に留意することも重要である。

このためには、委託先の訓練実施機関が訓練に取り組みやすい制度とすることが必要であるが、以下の項目について、十分に対応ができていない状況も見受けられ、効果的な訓練の実施や受講生の受入促進の妨げの一因となっている。

◆ 障害者委託訓練制度を効果的に実施するためには、訓練支援員の役割が極めて重要である。現在、4種類の障害者職業訓練コーディネーター等訓練支援員を設置している。その中で、障害者職業訓練コーチは「デュアルシステムコース」、障害者職業訓練トレーナーは「実践能力習得コース」及び学卒障害者職業訓練アドバイザーは「特別支援学校早期コース」を担当している。

限られた予算財源の中で訓練支援員を効果的に配置するためには、これらコース毎の支援をするために配置している訓練支援員の役割を見直し、全てのコースに対応でき、かつ総合的・専門的な支援をしていくことができるように配置することが必要である。

□ 対応策

訓練支援員について、事前の訓練方針の決定から訓練修了後の就職支援まで総合的・専門的な支援を行う「障害者職業訓練コーチ」の配置が有効なことから、上記3種類の訓練支援員について大括り化を図り、当該コーチが全てのコースに対応できるように配置する必要がある。

- ◆ 訓練実施機関は、障害者の特性に配慮して職業訓練を実施する必要があるが、障害の重度化・多様化する中で、訓練カリキュラムの作成、指導技法等訓練ノウハウについて十分に備わっていないことから訓練の受託、訓練の継続が困難な状況が見受けられる。

現在、都道府県に障害者職業訓練コーディネーター等訓練支援員を配置して、訓練実施機関に対して訓練ノウハウの提供等支援を実施しているが、訓練支援員のノウハウの蓄積が不足しているために十分に対応できていない状況もあることから、訓練実施機関に対してきめ細かな助言等ができるよう、訓練支援員等の訓練ノウハウの更なる向上・蓄積が必要である。

□ 対応策

訓練実施機関に対して訓練ノウハウに関して適切にきめ細かな助言等ができるよう、訓練コーディネーター等訓練支援員等の更なる専門性の向上が必要であり、このため、機構の障害者校と職業能力開発総合大学校とがその有するノウハウを活用しつつ、連携して、障害特性に配慮しかつ企業ニーズに即した委託訓練の指導技法等のマニュアル等の開発・普及を行うことが必要である。

- ◆ 個々の障害者の障害特性により、訓練支援員が対応困難な専門的な知識・経験が必要な状況が生ずる場合があるが、この場合に、精神保健福祉士等外部専門家、手話通訳等を活用することが有効である。

□ 対応策

個々の障害状況にきめ細かに対応して、より効果的な訓練を実施するため、必要に応じて、精神保健福祉士等外部の専門家や手話通訳者を活用できるようにすることが必要である。

- ◆ 委託訓練は早期に就職を支援するため訓練期間を標準3ヶ月（上限原則3ヶ月）としているが、障害特性に配慮しかつ地域の企業ニーズに即した効果的な委託訓練を確保するためには、訓練コースの設定等について、障害特性や訓練科目に応じて柔軟なコースが設置できるよう、訓練期間、訓練時間について弾力化する必要がある。

□ 対応策

「知識・技能習得コース」について、障害特性に応じて柔軟なコース設定ができるよう、訓練期間、訓練時間について、より長期間・長時間のコース設定ができるようにする必要がある。

- ◆ 障害者委託訓練の実施には、訓練内容、指導内容、施設・設備等について障害特性に配慮したきめ細かな対応が求められること、1訓練コースあたりの平均受講者数が一般の委託訓練に比べて少ないことから、訓練経費についてのスケールメリットが働かない状況にあり、委託先を拡大(開拓)する際の妨げや訓練コース中止の一因となっている。

委託先を拡大(開拓)するために、委託訓練経費についての見直しが必要である。

□ 対応策

委託先を拡大(開拓)するため、現在、一般と同額である委託訓練経費について、費用対効果を踏まえつつ、アップすることが必要である。

- ◆ 障害者の中には、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であるために就職に繋がらないケース、就職しても基礎的な能力の不足のため離職を余儀なくされるケースが見受けられることから、就職するために必要な基礎的能力の向上が必要である。

□ 対応策

「知識・技能習得コース」について、必要に応じ、基礎的なビジネスマナー等の講習などを組み合わせて実施する必要がある。

➤ 効果的な職業訓練実施のための関係機関の連携強化について

課 題

障害者委託訓練の効果的な実施のためには、的確な訓練制度の周知、適切な受講あっせん、効果的な職業訓練の実施、就職支援等の取り組みに当たって、都道府県、労働局・ハローワーク、特別支援学校、福祉施設等関係機関が連携して一体的な支援を行うことが必要である。

- ◆ 地域における障害者職業能力開発促進事業については、現在、15政令市において実施されているが、障害者校における職業訓練及び民間機関等を活用した委託訓練事業の実施主体が都道府県であることから、25年度以降、より効果的な事業とするための取り組みを検討すべきではないか。

□ 対応策

障害者委託訓練制度を効果的に実施し訓練修了生の就職支援を強化するため、労働局・ハローワークが把握している地域の求職・求人ニーズ等踏まえた職業訓練ニーズを訓練実施主体（都道府県・民間機関）に提供、実施予定の職業訓練情報についてハローワークへ提供し適切な受講あっせん、訓練機関とハローワークが連携した訓練修了生への就職支援が必要である。このため、連携を強化するための新たな方策として、地域における障害者職業能力開発促進事業を見直し、都道府県とハローワーク等関係機関との連携強化のために必要な職業訓練連携推進員を都道府県に配置することが必要である。