

第1回障害者職業能力開発推進会議 (平成24年3月21日開催)議事要旨

「障害者職業能力開発推進会議（第1回・平成24年3月21日開催）」の議事要旨

会議の進め方について

- 「障害者の職業能力開発の現状」について共有認識を得た上で、「障害者職業能力開発の効果的な推進」という課題について議論し、今後を踏まえて広めに「今後の職業能力開発のあり方」について結論を出すことが必要。中期的に取り組むべきテーマとそこから25年度の予算に盛り込んで取り組むものについて議論をつめる。
- 報告書（案）には、当面に取り組むべきものと中期的に取り組むべき今後の課題を書く方向。
- 現在、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の総合大学校において、精神障害者の職業訓練について調査研究を実施しているが、その調査研究の内容についても、推進会議の報告書（案）にうまく活用させたらどうか。

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

- 論点の「特別支援障害者向け訓練技法等についての実践的な長期演習等を実施することは考えられないか」という提案について、是非、取り組むべきと考える。現状において、職業訓練指導員は障害者校と一般校との間で通常サイクル（3～5年）の人事異動を実施しているため、必ずしも障害者校に配置になった指導員が障害者訓練ノウハウを十分に備えているとは限らない。職業訓練マニュアルもあるが、実際に現場でなければ分からないことがあるので、指導技法等の訓練ノウハウを有する(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業能力開発校における長期間の指導技法等の普及事業が有効と考える。
- 「職業訓練技法等の提供」というと、一面的に職業訓練指導員に対して訓練ノウハウを提供していくと捉えがちになるが、実は個人に着目したノウハウ普及ではなかなか拡がらない。職業訓練指導員に対して専門性の向上研修をどうするかという枠組みではなくて、職業訓練校という組織に対してコースを開設するための訓練環境の設定等も含めてコーディネートといった枠組みでの議論が必要。

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

- 障害者職業訓練の一般校でのモデル事業が始まった理由として、住んでる地域の近くで受けられない方がたくさんいるので、この人たちに訓練を提供しようということから始めたので、行政刷新会議の事業仕分けの横断的見直しの関係で、モデル事業が廃止となるというのは非常に残念。
- 障害者校の設置数が全国に19校と限られている状況の中で、長期にしっかりとした訓練コースを受けたいという障害者の方が19しかない障害者校に行かないと訓練を受けられないことは非常に問題。せめて一般校での訓練は必須。
- 障害者の権利条約の中で訓練の場でもしかるべき法律的配慮を行った上で訓練を受けられる状況をつくるとなると、一般校でも障害者の方が訓練を受けられるような状況を作っていくとそれこそ権利条約の考え方にもおかしいと思われる可能性がある。根本的な問題があるので、一般の職業能力開発校における障害者の職業訓練は強く方針を打ち出すべき。
- 前回の推進会議では、一般校にアクセスしたときに障害対応ができていないことからそれをなんとかしようということから議論したことを踏まえると、地域の一般校活用モデル事業そのものの切らぬ切らないの問題ではない。地域ということであれば、障害者の自立支援協議会と障害者の就労がどこでつながっているのかが見えている県や市町はあるが、まるっきり語られていない障害福祉計画、自立支援協議会もある。そこも同時に動いていかないと、一般校における障害者訓練も地域に根付いていかないのではないかと。

障害者の態様に応じた多様な委託訓練の強化について

- 委託費に関して、実情として、訓練の実施機関が受講者が少ないとペイしないので中止するケースがある。委託費を上げてくれという声を直接的には聞いていないが、やはり中止があるという状況を考えれば、委託先の確保のためには、委託費を少し上げるのも一つの方策と考える。
- 委託訓練をやっている中で、就職率によって委託費うんぬんという話になると、訓練実施機関側とすればどうしても就職できる方しか選考なくなる。我々とすればそのままでは就職できない方、本当に訓練が必要な方に訓練を受講してなんとか就職してもらうのが目的ではあるが、かえってそういう人たちが外されることがある。就職率一辺倒ではなくて新たな評価の仕組みが考えられないか。
- 精神保健福祉士等の専門家の配置に関しては、やはり配置をすると丁寧な指導ができる。特に聴覚障害の方も多いので手話通訳がないと密接な連携がとれないということがあがる。予算の関係で十分なことができないという実態があるので、国費で費用負担ができるとよい。
- 「知識・技能習得コースの訓練期間について、必要に応じて、3ヶ月超のコースを設けたらどうか」に関しては、現在上限3ヶ月で実施しているが、訓練期間を延ばせば提案する幅も広がってくるため受託機関を開拓する効果があると考えられる。ただ必ず6ヶ月でないといけなくて絞ってしまうと逆に受託機関が減ってしまうので、3ヶ月以上という緩やかな形がいいと考える。
- 「知識・技能習得コースのビジネスマナー等の講習の導入」に関しては、訓練生によっては必要ない場合もあるため、『必要に応じ』という形で導入することが重要。現在障害者向けデュアルシステムでは、実施することが必須となっているが、現場では受託先を開拓する際に必ずとなると開拓できない事例がある。デュアルシステムについても『必要に応じ』個別に実施していくのが効果的と考える。
- 現在訓練支援員が4種類いるが、それぞれの役割がうまくいっていないのではないかと考える。平成24年度から新しく配置する職業訓練コーチが実施するような訓練生の様々な状態に対応した訓練相談から訓練終了後の就職に至るまでのトータルの支援をしていければもっと就職の実現に繋がっていくのではないかと考える。
- 障害者委託訓練は障害者の態様に応じて多様な形で実施していくものであるが、うまくやっている県とそうでない県が大きく開いてきている。うまくやっている県のノウハウを全国的に平均的に学んでいける研修会について充実すべきではないか。
- 精神障害者の場合、ステップアップ雇用奨励金、障害者向けデュアルシステム、障害者訓練校などの支援制度があるが、使い側からするとどんなふうに使えやすくなっているのかわかりづらい。利用者にもっとわかりやすく制度を周知できないか。
- 精神障害者の職業訓練の委託先として、精神保健福祉法の社会適応訓練事業の実施事業所を活用すると、より職場定着がよくなるのではないかと考える。また、就職率は上がっているが、1年後に退職している数が結構多くて半分くらい退職してしまっているため、やはり定着して働いてもらうには少し長めの訓練をやらないと難しい。

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

- ハローワークでは、求職者が過去の職歴を含め10人が10人違うという中で、最終的には、職業紹介、訓練コースを使って職業紹介、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用など色々な手法を使って就職の実現を図っている。ここのテーマとなっている労働局とハローワークとの関係機関の連携については、オールジャパンでフレームワークをつくるのではなくて、地域、地域で状況が違うので、労働局・ハローワークが、地域毎に地域で関係機関と連携することが重要。ここは、既にチーム支援として実施している。
- 15政令市において実施している「地域における障害者職業能力開発促進事業」は、中小企業の雇を進めるときに、少なくとも私の地域では企業の情報を伝えることに大きな役割を果たしている。県にこの事業がいった政令市になくなってしまったら、これまで培った企業のネットワークがなくなってしまうのではないかと心配がある。県でやる形になった場合も、政令市の仕組みがきちんと残るような形で進めることが重要。