

## 第4章 公共障害者職業能力開発施設における能力開発の状況

## 第4章 公共障害者職業能力開発施設における能力開発の状況

公共障害者職業能力開発施設における新規成長分野における特定職域の能力開発の方向性を検討するために、全国の障害者職業能力開発施設（19校中17校）の職業能力開発担当者のヒアリングを実施した。ヒアリング項目は、下記のとおりである。

- 1 新設科名及び新設年度。
- 2 新設科の概要及び問題点。
- 3 新設を検討中の科の内容、問題点。
- 4 障害者の職域として可能性の高い職業分野（以下特定職域という。）として、18の職域を挙げ、特定職域に対する意見及び対応状況。
  - ・特定職域に係る職業能力開発を行う場合の訓練内容（カリキュラム）その他実施上の条件について
  - ・特定職域以外で可能性があると思われる職域に関する情報や意見。  
（今回の検討分野の情報通信、流通関連、医療・福祉分野に限らない。）
- 5 近年の産業構造や職業構造の変化に伴う障害者職業能力開発実施上の問題点、方向性。

表4-1 障害者の職域として可能性の高い職業分野（特定職域）

関連分野	特定職域
共通職種	OA事務・データ処理
	ウェブ・マスター
情報通信関連分野	営業職・販売職
	商品開発
	システムコンサルタント
	システムエンジニア
	プログラマー
流通関連分野	売場担当者・対人接客
	加工・調理
	インターネットビジネス
	物流センター作業員
	テレフォンマーケティング
	シュウフィッター・ピロウフィッター・ワインアドバイザー
医療・福祉関連分野	施設内における介助補助
	ホームヘルパー（介助型）
	ホームヘルパー（家事援助型）
	施設内における清掃・クリーニング
	福祉・介護事務（カルテ管理・ケアプラン作成補助）

## 第1節 新規設定科の状況

調査したほとんどの能力開発施設において、過去に科の新設を実施したり、若しくは今後の予定として科の新設及び見直しを検討している。

### 1-1 新設科（予定を含む）

表4-2 新設科の状況（1）

施設名	訓練科名	設定年度
北海道障害者職業能力開発校	CAD機械科	平成11年度
	ショップマネジメント科	平成9年度
	プログラム設計科	平成6年度
	情報ビジネス科	平成5年度
	プリントメディア科	平成5年度
青森県立障害者職業訓練校	作業実務科	平成15年度
宮城障害者職業能力開発校	コンピュータ制御科	平成13年度
	プリントメディア科	平成13年度
	OAビジネス科	平成13年度
中央障害者職業能力開発校	メカトロニクス科メカトロニクスコース	平成14年度
	システム設計科システム開発コース	平成14年度
	職域開発科組立作業コース	平成14年度
	職域開発科 簡易事務コース	平成14年度
千葉県立障害者高等技術専門校	OA事務科	平成15年度
東京障害者職業能力開発校	情報系情報システム科（仮称）	平成15年度
	実務作業コース（リサイクル・ものづくり・アパレルインテリア等）	平成15年度
	ものづくり系スキルワーク科	平成14年度
	医療保険事務科	平成13年度
	医療総合事務科	平成11年度
神奈川障害者職業能力開発校	オフィスビジネス系	平成14年度
	オフィスインフォメーションコース	
石川障害者職業能力開発校	機械製図科	平成8年度
	洋裁科（2コースを1コースに変更）	平成8年度
	製版科	平成8年度
	コンピュータ制御科 予定	平成20年度
	OAシステム科 予定	平成20年度
静岡県立あしたか職業訓練校	コンピュータ科	平成6年度
	生産実務科 機械操作専攻	平成6年度
	生産実務科 機器組立専攻	平成6年度
	生産実務科 縫製加工専攻	平成6年度

施設名	訓練科名	設定年度
愛知障害者職業能力開発校	システム設計科 O Aシステム科 コンピュータ制御科 グラフィックデザイン科 C A D設計科	平成10年度 平成10年度 平成10年度 平成10年度 平成10年度
愛知県心身障害者 コロニー春日台職業訓練校	現状では科目変更の予定無し	
京都府立 城陽障害者高等技術専門校	現状では科目変更の予定無し	
大阪障害者職業能力開発校	C A D製図科 P O Pデザイン科	平成13年度 平成9年度
兵庫障害者職業能力開発校	メカトロニクス科 O Aシステム科 情報ビジネス科 実務作業科	平成5年度 平成5年度 平成5年度 平成4年度
兵庫県立障害者高等技術 専門学院	加工組立科	平成5年度
吉備高原障害者職業能力開発校	メカトロニクス科 システム設計科 職域開発科	平成14年度 平成14年度 平成14年度
広島障害者職業能力開発校	ビジネス科 流通事務コース ビジネス科 O A事務コース ソフトウェア科	平成14年度 平成14年度 平成9年度
福岡障害者職業能力開発校	商業デザイン科 建築設計科	平成10年度 平成9年度
鹿児島障害者職業能力開発校	設計建築科 予定 デザイン製版科 予定 電子機器科 予定 O A事務科 予定 木工実務科 予定	平成18年度 平成18年度 平成18年度 平成18年度 平成18年度

注：(平成14年10月現在)

## 1-2 新設科の概要、問題点

新設科における概要、問題点のうち3分野（情報通信、流通、医療福祉関連）の概要、問題点は下記のとおりである。

### (1) 情報通信分野

#### 1) コンピュータ制御関連

- ・電子制御に関する知識・技能・電気系CAD。問題点は、入校希望者の確保、科の内容を周知することの難しさ。
- ・技能者として必要な回路の設計製作並びにそれに必要なプログラム言語作成に関する知識・技能の習得。問題点は、入校希望者が少なく、毎年定員割れしている。

## 2) メカトロニクス関連

- ・身体障害者対象。機械工学、電気工学、制御工学、情報工学の融合技術の習得を目指す。問題点は、応募者数の低迷及び関連職種の求人数の低迷。
- ・メカトロニクス技術全般に関する基礎的な技能及びこれに関する知識を有し、メカトロニクス機器の設計製図、部品の製作と組立及び操作、保守点検作業ができる技能及びこれに関する知識を習得する。

## 3) システム設計関連

- ・コンピュータを利用した業務処理システムの作成に必要な OS、プログラム言語などの情報処理システム設計に関する知識・技能の習得。問題点は、OS やアプリケーションのアップグレードにパソコンが追従できず、2～3年で陳腐化することが課題である。
- ・情報技術全般に関する基礎的な知識を習得し、情報システム開発におけるプログラムの設計・開発ができる知識・技能を習得する。
- ・コンピュータ及び関連機器の基礎知識を学んだ後に、プログラム言語によるプログラミング及び業務用ソフトの操作を行い、プログラマー、オペレータを目指す。問題点はインターネットへの接続がされていないため、Web 関連の訓練が不十分である。新しいソフトウェア等が随時購入（更新）出来ないため訓練に支障が生じる。パソコンの更新年数が長いため、3年後以降は老朽化した設備となる。
- ・従来のビジネス情報系 OA システム科1年を2年とし、情報処理技術者として内容を充実させる。問題点は全般的に学力低下傾向にあるので数学などの基礎学力をいかにつけるかが課題である。また、2年生となるので習得度合いにかなりの差が出てくるのでいかに個別対応していくかが課題である。

## 4) OA ビジネス科関連

- ・パソコンによる事務処理、簿記会計。OA 経理科から OA ビジネス科への名称変更。特に問題なし。
- ・従来から行っている電話交換の訓練に、テキストリーダーによる OA 機器操作の訓練を加えて実施。問題点は訓練カリキュラムを一部変更し職域の拡大を図っているが、まだ企業の理解が乏しく、就職先の開拓に苦慮している。
- ・身体障害者を対象にパソコンによるワープロ、表計算、データベース等の入力訓練及び簿記会計の訓練。実施上の問題点として高卒レベルの実力がない入校者に十分な内容の訓練の習得が出来ない。
- ・ワープロ、表計算、データベース、マルチメディアシステムの操作、運用、管理に必要な知識、技能の習得。問題点は、主要ソフトウェアの更新がなかなかできない。

ホームページの授業を行っているが、インターネットに接続されていないので満足な訓練が出来ない。

- ・身体障害者対象。情報処理の基礎知識、アプリケーションソフトの利用、簿記、プログラミング等の習得により、OA事務への就職を目指す。問題点は、訓練生と求人とのミスマッチ。専門技術とは言えなくなっている分野としての指導の困難性。
- ・一般事務及びOA機器操作に関する基礎的な技能を習得し、総務、経理、販売事務など幅広い事務処理能力を持った事務員を目指す。問題点は入校生の障害の重化が進んでおり、棚卸、商品陳列、レジなど実践的な訓練が出来ない。事務科の指導員が対応するため、流通の指導経験が乏しく的確な訓練が出来ない。一方講師も適当な人材がなかなか見つからない。OA事務コースとの差別化が難しく、応募者が困惑する。
- ・事務職として必要な簿記及び会計に関する知識、OA機器操作に関する技能を習得し、パソコン操作の出来る事務員を目指す。問題点は近年聴覚障害者の入校が増加し、訓練上コミュニケーションがネックになっている。障害部位（上肢）によっては、パソコン関係の訓練効果が上がらない。
- ・IT化に伴う技術革新により訓練内容の高度化と訓練内容の充実・強化を図る。

## 5) その他（プリントメディア）

- ・パソコンによるDTP作業、印刷技術の習得。印刷科の名称からプリントメディア科の変更。特に問題なし。

## (2) 流通分野

### 1) 商業デザイン関連

- ・パンフレット・DM・新聞広告を作成する技術者養成として、コンピュータによるデザインの基礎から色彩・デッサンとDTPに関する専門的知識を訓練する。問題点は時代にマッチして応募者は年々増加しているが、入校者の能力と企業が求める技能レベルの差が大きすぎる（特に求人は経験者が多い）。
- ・また、法や免許に縛られ自由な訓練がしにくい。指導員の研修として総合大学校に適当なものが無い。

## (3) 医療福祉分野

### 1) バリアフリー設計関連

※障害者のためのバリアフリー設計についても訓練することから、広義の医療福祉関連分野に組み入れた。

- ・建築基準法や建築の基本知識だけでなく、フリーデッサン・模型の製作・CADやCGによるプレゼンテーションのスキル訓練及びバリアフリーの知識も訓練する。問題点

は障害者だが、バリアフリーには詳しい意味でハンディをカバーするよう訓練しているが、訓練生の意識が低く動機づけに時間を要している。研修だけでは指導員のブラッシュアップが難しい。

### 1-3 検討中の科・コースについて

実施に至っていないが、検討中の科・コースの内容、問題点は、下記のとおりである。

問題点としては、「就職先のニーズに合わせたカリキュラムの設定」「訓練内容に合わせた講師の確保」といった訓練方法等に関することと、「基準の訓練内容に対応できる学力をもった訓練生が相当数入校するか」といった、訓練生の学力に関することが指摘されている（なお、訓練科目名は、実際に検討されている名称で紹介する）。

#### 電気CAD科

- ・パソコンの操作、CAD操作、製図写図、電子電気機器・設備工事に関する知識の習得を目指したコース。問題点は、使用するCADソフトの種類、取得するCAD資格のレベル、地域にあった職種図面の種類（電子機器・電気機器・電気設備等）の決定。

#### グラフィックデザイン科

- ・DTPソフトの操作、パソコンの操作、商業用・工業用デザインの知識、広告用印刷物の版下作成、コンピュータに関する知識の習得を目指したコース。問題点は、地域の就職先に合わせたカリキュラムの作成。

#### 第2 OA事務科

- ・シスアド取得を目指したコース。問題点は、OA事務科との訓練内容の明確化。

#### メカトロ福祉機器科

- ・電気・電子関係、機械図面関係を統合し、電子制御を用いた多様な福祉機器の提案、開発、製作に取り組むコース。問題点は、教程の作成、実習場の確保、就職先の開拓。

#### 実務作業系 総合実務コース

- ・流通サービス、環境サービス、外食サービス向けの知的障害者の主な就職先の作業内容を経験することを目的としたコース。その他年間を通じてもの作り、体力作り、基礎学科などの習得も目指す。
- ・問題点は、訓練内容が多岐に渡り、講師の確保（出来れば上記のサービス分野での実務経験者）。

## 第2節 特定職域の障害者能力開発について

障害者の職域として可能性の高い職業分野（特定職域）として、下記の職域を挙げ、その対応状況は以下のとおりである（表4-3）。

既に対応が進んでいる職種としては、OA事務（共通職種）、システムエンジニア、プログラマー（以上、情報通信関連分野）である。

表4-3 特定職域の障害者能力開発の対応状況

関連分野	特定職域	対応済み	検討中
共通職種	OA事務・データ処理	15	1
	ウェブ・マスター	2	4
情報通信 関連分野	営業職・販売職	1	1
	商品開発	0	0
	システムコンサルタント	0	2
	システムエンジニア	10	1
	プログラマー	10	1
流通関連 分野	売場担当者・対人接客	5	2
	加工・調理	3	1
	インターネットビジネス	0	4
	物流センター作業員	4	3
	テレフォンマーケティング	1	1
	シュウフィッター・ピロウフィッター ・ワインアドバイザー	0	1
医療・福 祉関連分 野	施設内における介助補助	1	5
	ホームヘルパー（介助型）	0	2
	ホームヘルパー（家事援助型）	0	2
	施設内における清掃・クリーニング	3	3
	福祉・介護事務（カルテ管理・ケア プラン作成補助）	1	2

注：対応状況の数は施設数を示す。

## 2-2 特定職域の訓練内容、訓練実施上の条件について

特定職域の訓練を行うとした場合に、その訓練を進めるにあたっての訓練内容及び訓練実施上の条件の概要は下記のとおりであるが、本研究の対象としている特定職域は、新規成長分野における職域であるため、課題としては、職域ごとの課題ではなく、新しい訓練内容に取り組む際の課題が多く指摘されている。

特に、「企業の求人ニーズに対応した訓練内容の設定」のための「人的・物的なインフラの整備」、さらに「訓練生の対応力」が多く指摘されている。

### (1) 企業の求人ニーズに対応した訓練内容の設定

- ・求人企業の人材ニーズを把握することが重要である。
- ・求人確保及び企業への理解を促すことの方が最優先課題である。
- ・いかに実践に近い訓練内容が実現できるかが課題である。

### (2) 人的・物的なインフラの整備

#### 1) 講師の確保

- ・外部講師（専門家）の活用や外部組織への委託等により実務に即した内容とする必要がある。
- ・既存の訓練施設で開始する場合には、指導員の確保と、実習設備が必要となる。
- ・流通分野における実務経験のある講師の確保が必要である。
- ・講師及び実習機材の整備が必要である。
- ・情報通信関連分野については、指導員の技術を高水準で維持し続けるのが難しい。訓練内容が多岐に渡るため、数人でチームを作って訓練することが望ましい。
- ・訓練指導員の人数確保と配置の問題がある。
- ・また、最新から標準のノウハウを盛り込んだ設備と指導力の維持の可否が課題となる。

#### 2) 実習設備等の確保

- ・訓練環境を陳腐化させないために、機器については、リースやレンタルによる整備を望む。
- ・情報関連機器・ソフトウェアの変化が激しい職種は指導するための機器の整備が必要である（OA事務・データ処理、ウェブ・マスター）。

### (3) 訓練生の対応力

- ・ 障害の部位、重さによりかなりの差があるが、残存能力の活用によって大抵の分野に可能性はあると考えており、可能性が無いとは言い切れない。
- ・ 対象者に求める経験や知識等を考慮する。
- ・ 企業側の求める能力が高く、いずれの職種においても訓練内容を十分に消化できる入校応募者の確保が懸念される。

### (4) その他

- ・ 既存のコースとの違いが明確であることの条件が求められる。
- ・ 現場における実習の実施が必要である。

## 2-3 特定職域以外の職域について

特定職域以外に障害者の職域として可能性があるものとしては（検討中の例も含めて）、以下のような例が挙げられた。

- ・ ユニバーサルデザインを取り入れた、アパレル系の科  
高齢者・障害者にも着用できる衣服製作を通して、労働習慣を身につける。
- ・ 障害者に対するカウンセラー
- ・ コンピュータ制御科  
実業高校の数の減少に伴う対応。
- ・ リサイクル事業、家電製品の分解作業等
- ・ ネットワーク施設サービス
- ・ 色彩関連（インテリアコーディネーター）

### 第3節 障害者能力開発の方向性及び問題点

障害者職業能力開発施設で障害者に対する能力開発において抱えている課題や今後のあるべき方向に対する意見の概要は以下のとおりである。

特に、「産業構造の変化への対応の難しさ」「企業の求人ニーズへの対応の難しさ」「入校者の障害の重度化・重複化への対応」「入校者の基礎学力の低下」「在宅勤務の普及への期待」が指摘されている。

#### (1) 産業構造の変化への対応の難しさ

- ・電子機器業界では、電子機器組立工場の海外流出が多くなり、業界では海外の工場に対抗するために応用面に力を入れる工場生産に変更する動きがあり、このため、県内での単一作業部門が縮小され求人が極端に少なくなっている。電子機器科では、これまで電子機器組立工場に就職することを目標に行っていたため、就職に結びつかないようになっており、内容の見直し、科目の変更等が必要になっている。
- ・企業の国際化は、企業活動の範囲と雇用される人との間に大きな変化をもたらしている。従来日本の企業が国内で生産活動をし、そこで日本人が雇用されることがあたり前であった。しかし、現在の動きとして、国内企業は生産活動を海外にシフトし、ここでは他の国の人雇用される。一方日本への外資企業の進出によりそこで雇用される日本人も増加してきている。従って、我々が育てるべき職業能力についても、英語力、ビジネスマナー、事務処理、意志決定の方法などを再検討し、その様なコースを設定していくことが必要だと考えている。
- ・生産工場の他府県移転・海外移転を行い、生産現場での求人が減少している。一方、IT化の進展、産業のソフト化、一般事務職、システムエンジニア等に対する求人は多い。
- ・産業構造の変化を障害者の職域拡大の機会と捉え、訓練カリキュラムを柔軟に見直ししていく必要があると考える。特に視覚障害者については、コンピュータの利用環境も整ってきており、電話によるサポート業務やインターネット関連の職種に就く事も可能になると思われる。職業能力開発にも複合的な要素を求められることが多くなっており、指導員のスキルアップも必要であると考えている。

## (2) 企業の求人ニーズへの対応の難しさ

- ・再編を行うたびに、就職先が明確にならない難しさを抱えている。
- ・日本の製造業において要求される技能レベルが高くなってきていることは、広く知られており、能力開発も大進学校化が進められてきているところである。しかし、障害者の分野では、いまだに専門課程の設置がなされず普通課程の2年で対応しているのみである。入校希望者のレベルアップと企業からのイメージアップを図り、有用な人材を企業に送り込むには、専門課程の設置を望みたい。
- ・求職者が多い中で、障害者も十分に作業性を発揮できないと採用に結びつかない。
- ・企業側では求人はしているも、より高い能力（健常者と同様の）を求められており、短期間の訓練では対応しにくい。
- ・企業が求める人材の把握が難しく、訓練内容に反映させにくい。
- ・障害者にとっても就職が難しく、就職に対してあきらめ、なげやり、意欲のなさが目立つ。企業での現場実習や課外授業を取り入れ職業に関する意欲を向上させたい。
- ・訓練内容と求人とのミスマッチが問題となっているが、すべての科であいさつ、準備、手順、点検整備、清掃、接遇等の共通基本項目をしっかりと習得させ、最低限の社会人としての資質を身につけさせる必要がある。
- ・応募者及び入校者の障害状況の重度化に対し、企業が求める技能は高度化しており、就職に見合うだけの訓練成果を出すことが困難になっている。
- ・不況・リストラにより企業には人材を養成する余力はなく、即戦力（実務経験）が求められる。
- ・要求される知識内容が高度化される（最新の高級言語が扱える。電子回路設計等の人材）。
- ・訓練期間中に何を学んだのかを企業に具体的に示せることが必要である。その方法の一つとしては資格取得があるが、その他、訓練での成果物、製図作品、プログラム作品その他、訓練期間中に製作したものを企業側に提示できるようにすることも必要である。

### (3) 入校者の障害の重度化・重複化への対応

- ・一口に障害者と言っても、その種類や程度には、かなりの違いがあり、職業訓練を実施する際の方法（時には内容も）が異なる。この点も考慮する必要があると考える。
- ・障害の種類が多様化、複合化して来ており『身体+精神』や『知的+精神』の障害者が増え、対応が難しい。
- ・聴覚障害者への訓練は「説明がしっかりした分かり易い教科書の採用」、「出来るだけ多く板書する」、「プロジェクタを利用した視覚的な授業」、「今使用している教科書のページを板書したり、データビューアで教科書を提示」、「手話と筆談を交えた個別対応」等で対応している。聴覚障害者等から手話による授業を望む声が多いが、他の障害者と一緒に専門の訓練を手話で実施することには、限界がある。
- ・近年の技術革新に伴い、企業はより高度な技術を持った人材を求める反面、障害者校への入校生は障害の重度化（ある校における、今年の高度障害者の身体障害者における入校比率は61%、去年は27%）が進み、企業が求める人材の育成が困難な状況にある。
- ・重度障害者が就業できる職種には制約があり、また企業の設備環境面でさらに限定される。最近インターネットが普及したことから、今後は障害者が在宅勤務可能な職種の拡大が望まれる。
- ・近年入校生の障害が重度化・多様化しているとともに、中高年齢者の増加も顕在化しており、訓練中に体調不良等を訴える頻度が多くなっているため、訓練生の健康管理体制に万全を期し、指導員が訓練指導に専念できるよう、常駐の保健婦もしくは看護婦の配置が急務となっている。また、情報化社会の中で、進展するIT化に対応した訓練内容の充実と高度化が必須である。そこで訓練機材の設備基準の見直し（パソコン・CAD等については1人1台は必要。）と整備が急務である。さらに近年産業構造が変化し、製造業の空洞化が進み、製造関連職種の求人が減少傾向にある中で、高齢化社会に対応した医療福祉関係の職種やサービス業等の関連職種の訓練が必要と思われる。

#### (4) 入校者の基礎学力の低下

- ・ 障害の重い生徒が増えてきている一方で、新規求人企業では、健常者と同等の職務能力を求めることが多い。しかし、障害者の中には、入院等の理由で学校を中退するなど、基礎学力が十分でない方も見受けられる。このような方には、本来の職業訓練カリキュラム以外に、基礎学力の向上も図らなければならない。
- ・ 基礎学力があればどの様な分野にでも進出出来る可能性があるが、その基礎的学力が不足しているケースがある（国語、数学において高校卒業程度の学力は欲しい）。また、一般常識（社会生活を営む上での知識、行動力、言葉遣い等）についても、入校してからの指導が必要となっている。

#### (5) 在宅勤務の普及への期待

- ・ 在宅勤務は、身体障害者の雇用機会を拡大するものと思われる。また、在宅勤務を希望する障害者も少なくない。しかし、現実には、その事例はそれほど多くないと思われる。処遇や人事管理上の問題もあると思われるが、在宅勤務でも可能な業務内容についての分析、あるいは一般的なモデルがあれば、企業側も在宅勤務をより現実的な雇用形態として考えられるのではないか。

#### (6) その他

- ・ 転職者の増加が予想されるため、「能力開発セミナー」等の強化が必要と思われる。この際、遠隔訓練（インターネットの活用）も有効と考える。もちろん、在職中の方にもアフターケアの一環として実施できると思う。
- ・ 現在の雇用情勢の中で正社員としての採用のケースは減少し嘱託制度などパート的な採用が増えてきている。こういう状況から、種々の雇用形態と能力開発機関とをリストアップし、障害者職業能力開発は、どういう位置を占めるのか再確認する必要がある。
- ・ 能力面では問題がなくても、体力面で健常者に及ばない方が多く、残業等で健常者と同等に働くことが困難な方もいる。このように、障害者手帳に記載されたハンディキャップ以外についても企業側の理解が不可欠である。

