

第6章 今後の課題

第6章 今後の課題

政府は、平成15年度を初年度とする10カ年の新たな「障害者基本計画」及び前半の5年間に重点的に実施すべき具体的施策を定めた「重点施策実施5カ年計画」が平成14年12月24日に決定した。新たな「障害者基本計画」では、国民誰もが人格と個性を尊重して相互に支え合う共生社会の実現を目指して、ソフト、ハード両面にわたるバリアフリー化の推進、利用者のニーズに対応した支援など、横断的な視点から施策を進めることとされている。

また、重点的に実施する施策として、障害の原因となる疾病、事故等の予防・防止と治療・リハビリテーション、福祉用具等の研究開発とユニバーサルデザイン化の促進などを挙げるとともに、自立生活のための地域基盤の整備などにも取り組むこととされている。

とくに、障害者の職業能力の開発に関しては、「多様な職業能力開発資源を活用し、新たに就業を希望する障害者及び在職障害者並びに離職を余儀なくされた障害者の早期再就職を図るための職業訓練を推進する」こととされている。このため、「一般の公共職業能力開発施設における障害者の受入を一層促進する」こと、「これらの施設での受入が困難な重度障害者等については、障害者職業能力開発校において、障害の特性や程度に応じた訓練科目を設定し職業訓練を推進する」こととされている。

これらのことを踏まえて、いわゆる新規成長分野のうち、「情報・通信」、「流通」及び「医療・福祉」各関連分野の「身体障害者」を中心とする障害者職業能力開発の今後の課題を以下にまとめた。

第1節 企業調査からみた障害者職業能力開発の課題

1-1 企業における障害者の職域拡大の可能性

企業調査（アンケート調査、ヒアリング調査）から、企業では多くの障害者について職域拡大の可能性を認めており、その拡大可能な職域もかなりの領域で認められた。ただし、その前提条件として、障害者への職業的教育・訓練の充実が不可欠である。

なお、今回の調査で、今後拡大の可能性があると企業が挙げている職域の多くは、従来から、障害者が就労していた既存の職域と重なる部分が多い。しかし、技術革新や国際化を背景とする産業・職業構造の変化により、現時点では萌芽的であっても、今後可能となる領域があると思われるので、引き続き調査研究が必要であろう。

1-2 企業における障害者の職業能力開発のニーズ

企業で雇用されている障害者の職業能力開発（職業訓練）に関しては、次のようなニーズを考慮する必要がある。

(1) 企業に在籍する障害者が受講しやすい教育・訓練システムの構築

例えば、企業の在職者や離転職者が、必要な時期に、必要に応じて随時受講が可能となるような柔軟な訓練時期、期間及び時間帯の設定。

(2) 企業の個別ニーズに応じたカリキュラム編成

企業の求める障害者の技術力に関しては二つの方向が窺われる。一つは、より高い専門的技術・技能及び専門的知識を有する人材への要請である。今ひとつは、例えば、事務職や生産現場の技術者といった在来職種分野においても IT 技術を中心とする最近の知識・技能が要求されていることである。また、これらと併せて、今後の職場環境の変化に応じられるような幅広い応用力を有する人材が要請されている。

第2節 障害者職業能力開発校における能力開発実施上の課題

2-1 障害者職業能力開発校における新規科目の設定

障害者職業能力開発校では、近年の障害者雇用環境の変化に応じて、訓練科目の新設、統廃合が積極的に行われている。これに伴い、次のような点が課題とされている。

(1) 関連産業部門との連携の強化と関連業界との共同による科目開発

産業及び企業のニーズに応じた人材の養成にあたっては、訓練科目の設定、カリキュラム編成等にあたって、職業能力開発校側と訓練生受入側との密接な連携、共同作業体制をとる必要がある。その際、企業のニーズに応じ、企業の現場を活用した応用訓練としての職場適応訓練をカリキュラムの中に組み入れることなどの検討が必要である。

また、これと平行して、企業側の障害者理解を深めるための啓発活動も重要となる。

(2) 企業のニーズにあった訓練内容の高度化と範囲の拡大

企業側には、上述の通り、職業能力開発に対し、一層の高度化が求められるとともに在来職種についても一層のIT化が求められている。

このため、障害者職業能力開発校においても、より高度の技能習得をめざす障害者のための専門課程の設置など、より高度化をはかるための方策について検討することが望まれる。また、既存科目に関しても、IT技術の習得を含め、より広い分野での応用が可能となるような訓練内容の設定が必要である。

(3) 訓練科目に応じた障害者への適切な指導・援助体制の充実

入校希望者の職業的資質を的確に見極め、本人の適性に応じた訓練コースの設定等を行うことにより、各訓練科目の特徴を生かした訓練生の確保が行えるよう、教育及び職業安定機関並びに職業リハビリテーション機関との連携を図り、指導、相談、職業能力評価の体制を強化する必要がある。

(4) 職業訓練指導員の確保と質の向上

新規科目の設定にあたっては、それに応じた職業訓練指導員の確保が必須となる。このため、新たな技術に即応できるよう専任職員の資質向上を図るとともに、必要に応じ外部講師の活用が必要となる。

2-2 障害者の重度化、多様化に応じた指導体制の充実

(1) 重複・重度障害者の増加への対応

今回の研究では、もっぱら「身体障害者」への職業能力開発を中心として検討を行ってきたところである。しかしながら、現在、障害者職業能力開発校へ入校する訓練生を見ると、その程度が重度化しているのみならず、知的障害、高次脳機能障害、精神障害者など他の障害と重複しているものなど多様化している。このため、こうした様々な障害に関する専門家を各職業能力開発施設へ配置するなど等職業訓練指導員へのバックアップ体制を充実することが望まれる。

また、障害の種類や程度によっては、集合訓練が難しく、個別対応の必要性が高い障害者が今後増加することが予想される。このため、外部講師の活用を含めた指導員の増員やクラス分けの検討、教育機器の活用等の対応が必要となる。

(2) 障害の多様化に応じた訓練期間・訓練内容の弾力化

職業能力開発を希望する障害者には、①より高度な技術を希望する障害者が今後増加する可能性があり、このため、より高度な訓練コースを設定すると同時に、訓練期間をさら

に延長する必要があるグループがある一方、②障害が重いため、所定訓練期間内での訓練を修了することが困難であり、訓練期間を延長する必要があるグループが増えているため、この双方に対応する必要性が高まっている。

また、他方では、在職・転職希望者のための短期課程の充実が要請されるなど訓練期間・訓練内容の弾力化が一層求められている。

第3節 今後の検討課題

3-1 教育訓練コース案の検証

研究会では、今回実施した企業アンケート調査、ヒアリング調査の結果を踏まえて、新規成長分野のうち、「情報・通信」、「流通」及び「医療・福祉」の対象3分野において、今後雇用拡大が見込まれる職域におけるニーズ面から検討し、試案として、第5章の教育訓練コース案を作成した。

しかし、教育訓練コース案は、指導体制、機器等、及び設備等の検討を深め、試行・検証を行い、具体化に向けての方策を検討することが必要であると思われる。

3-2 研究分野の拡大

今回の研究では、いわゆる「新規成長分野」のうち、3つの分野を取り上げて検討したものである。このため、「新規成長分野」に含まれる多様な分野の分析は、今後の課題となった。また、「新規成長分野」それ自体も近年の厳しい経済情勢の中で急速に変化しつつあり、こうした変化に応じた検討が今後とも引き続き必要である。

さらに、今回の研究は、身体障害者を中心としている。しかしながら、障害者雇用及び職業訓練対策においては、近年、知的障害者の比重が増してきており、さらに今後は、精神障害者対策の重要性が増大すると見込まれている。このため、障害者の職業能力開発の在り方に関しては、さらに障害の範囲を広げた検討が必要と思われる。

調査研究報告書 No. 109

新規成長分野における障害者の職業能力開発に関する研究

発行	2003年3月
発行者	職業能力開発総合大学校能力開発研究センター 所長 池本 喬三 〒229-1196 相模原市橋本台4-1-1 TEL 042-763-9046（普及促進室）
印刷	株式会社相模プリント 神奈川県相模原市東橋本1-14-17

第6章 今後の課題

政府は、平成15年度を初年度とする10カ年の新たな「障害者基本計画」及び前半の5年間に重点的に実施すべき具体的施策を定めた「重点施策実施5カ年計画」が平成14年12月24日に決定した。新たな「障害者基本計画」では、国民誰もが人格と個性を尊重して相互に支え合う共生社会の実現を目指して、ソフト、ハード両面にわたるバリアフリー化の推進、利用者のニーズに対応した支援など、横断的な視点から施策を進めることとされている。

また、重点的に実施する施策として、障害の原因となる疾病、事故等の予防・防止と治療・リハビリテーション、福祉用具等の研究開発とユニバーサルデザイン化の促進などを挙げるとともに、自立生活のための地域基盤の整備などにも取り組むこととされている。

とくに、障害者の職業能力の開発に関しては、「多様な職業能力開発資源を活用し、新たに就業を希望する障害者及び在職障害者並びに離職を余儀なくされた障害者の早期再就職を図るための職業訓練を推進する」こととされている。このため、「一般の公共職業能力開発施設における障害者の受入を一層促進する」こと、「これらの施設での受入が困難な重度障害者等については、障害者職業能力開発校において、障害の特性や程度に応じた訓練科目を設定し職業訓練を推進する」こととされている。

これらのことを踏まえて、いわゆる新規成長分野のうち、「情報・通信」、「流通」及び「医療・福祉」各関連分野の「身体障害者」を中心とする障害者職業能力開発の今後の課題を以下にまとめた。

第1節 企業調査からみた障害者職業能力開発の課題

1-1 企業における障害者の職域拡大の可能性

企業調査（アンケート調査、ヒアリング調査）から、企業では多くの障害者について職域拡大の可能性を認めており、その拡大可能な職域もかなりの領域で認められた。ただし、その前提条件として、障害者への職業的教育・訓練の充実が不可欠である。

なお、今回の調査で、今後拡大の可能性があると企業が挙げている職域の多くは、従来から、障害者が就労していた既存の職域と重なる部分が多い。しかし、技術革新や国際化を背景とする産業・職業構造の変化により、現時点では萌芽的であっても、今後可能となる領域があると思われるので、引き続き調査研究が必要であろう。

1-2 企業における障害者の職業能力開発のニーズ

企業で雇用されている障害者の職業能力開発（職業訓練）に関しては、次のようなニーズを考慮する必要がある。

(1) 企業に在籍する障害者が受講しやすい教育・訓練システムの構築

例えば、企業の在職者や離転職者が、必要な時期に、必要に応じて随時受講が可能となるような柔軟な訓練時期、期間及び時間帯の設定。

(2) 企業の個別ニーズに応じたカリキュラム編成

企業の求める障害者の技術力に関しては二つの方向が窺われる。一つは、より高い専門的技術・技能及び専門的知識を有する人材への要請である。今ひとつは、例えば、事務職や生産現場の技術者といった在来職種分野においても IT 技術を中心とする最近の知識・技能が要求されていることである。また、これらと併せて、今後の職場環境の変化に応じられるような幅広い応用力を有する人材が要請されている。

第2節 障害者職業能力開発校における能力開発実施上の課題

2-1 障害者職業能力開発校における新規科目の設定

障害者職業能力開発校では、近年の障害者雇用環境の変化に応じて、訓練科目の新設、統廃合が積極的に行われている。これに伴い、次のような点が課題とされている。

(1) 関連産業部門との連携の強化と関連業界との共同による科目開発

産業及び企業のニーズに応じた人材の養成にあたっては、訓練科目の設定、カリキュラム編成等にあたって、職業能力開発校側と訓練生受入側との密接な連携、共同作業体制をとる必要がある。その際、企業のニーズに応じ、企業の現場を活用した応用訓練としての職場適応訓練をカリキュラムの中に組み入れることなどの検討が必要である。

また、これと平行して、企業側の障害者理解を深めるための啓発活動も重要となる。

(2) 企業のニーズにあった訓練内容の高度化と範囲の拡大

企業側には、上述の通り、職業能力開発に対し、一層の高度化が求められるとともに在来職種についても一層のIT化が求められている。

このため、障害者職業能力開発校においても、より高度の技能習得をめざす障害者のための専門課程の設置など、より高度化をはかるための方策について検討することが望まれる。また、既存科目に関しても、IT技術の習得を含め、より広い分野での応用が可能となるような訓練内容の設定が必要である。

(3) 訓練科目に応じた障害者への適切な指導・援助体制の充実

入校希望者の職業的資質を的確に見極め、本人の適性に応じた訓練コースの設定等を行うことにより、各訓練科目の特徴を生かした訓練生の確保が行えるよう、教育及び職業安定機関並びに職業リハビリテーション機関との連携を図り、指導、相談、職業能力評価の体制を強化する必要がある。

(4) 職業訓練指導員の確保と質の向上

新規科目の設定にあたっては、それに応じた職業訓練指導員の確保が必須となる。このため、新たな技術に即応できるよう専任職員の資質向上を図るとともに、必要に応じ外部講師の活用が必要となる。

2-2 障害者の重度化、多様化に応じた指導体制の充実

(1) 重複・重度障害者の増加への対応

今回の研究では、もっぱら「身体障害者」への職業能力開発を中心として検討を行ってきたところである。しかしながら、現在、障害者職業能力開発校へ入校する訓練生を見ると、その程度が重度化しているのみならず、知的障害、高次脳機能障害、精神障害者など他の障害と重複しているものなど多様化している。このため、こうした様々な障害に関する専門家を各職業能力開発施設へ配置するなど等職業訓練指導員へのバックアップ体制を充実することが望まれる。

また、障害の種類や程度によっては、集合訓練が難しく、個別対応の必要性が高い障害者が今後増加することが予想される。このため、外部講師の活用を含めた指導員の増員やクラス分けの検討、教育機器の活用等の対応が必要となる。

(2) 障害の多様化に応じた訓練期間・訓練内容の弾力化

職業能力開発を希望する障害者には、①より高度な技術を希望する障害者が今後増加する可能性があり、このため、より高度な訓練コースを設定すると同時に、訓練期間をさら

に延長する必要があるグループがある一方、②障害が重いため、所定訓練期間内での訓練を修了することが困難であり、訓練期間を延長する必要があるグループが増えているため、この双方に対応する必要性が高まっている。

また、他方では、在職・転職希望者のための短期課程の充実が要請されるなど訓練期間・訓練内容の弾力化が一層求められている。

第3節 今後の検討課題

3-1 教育訓練コース案の検証

研究会では、今回実施した企業アンケート調査、ヒアリング調査の結果を踏まえて、新規成長分野のうち、「情報・通信」、「流通」及び「医療・福祉」の対象3分野において、今後雇用拡大が見込まれる職域におけるニーズ面から検討し、試案として、第5章の教育訓練コース案を作成した。

しかし、教育訓練コース案は、指導体制、機器等、及び設備等の検討を深め、試行・検証を行い、具体化に向けての方策を検討することが必要であると思われる。

3-2 研究分野の拡大

今回の研究では、いわゆる「新規成長分野」のうち、3つの分野を取り上げて検討したものである。このため、「新規成長分野」に含まれる多様な分野の分析は、今後の課題となった。また、「新規成長分野」それ自体も近年の厳しい経済情勢の中で急速に変化しつつあり、こうした変化に応じた検討が今後とも引き続き必要である。

さらに、今回の研究は、身体障害者を中心としている。しかしながら、障害者雇用及び職業訓練対策においては、近年、知的障害者の比重が増してきており、さらに今後は、精神障害者対策の重要性が増大すると見込まれている。このため、障害者の職業能力開発の在り方に関しては、さらに障害の範囲を広げた検討が必要と思われる。