

## 障害者職業能力開発施策の課題とその対応策について

### ◇ 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

障害者職業能力開発校（以下「障害校」という。）においては、これまでも一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）及び障害者委託訓練での受け入れが困難な障害者の受け入れを進めてきたところであるが、精神障害者、発達障害者等を中心とした求職障害者の増加や雇用情勢の改善等を背景に訓練受講を必要とする求職障害者の重度化・多様化が進む中で、障害者校は障害者に対する職業訓練を専門的に行う施設として、今般見直した特別支援障害者の受け入れを更に積極的に推進し、障害特性に配慮した効果的な職業訓練機会を提供していくことが課題となっている。

- 地域における障害者の職業能力開発を担う拠点として求職障害者の訓練ニーズ、企業が求める人材ニーズを踏まえた訓練科目の見直し、又は新科の開設・運営を積極的に実施するとともに、障害校設置の趣旨に鑑み、特別支援障害者の受け入れを更に拡充し効果的な職業訓練を実施するためには、専門的かつ高度なノウハウの蓄積、対応する職業訓練指導員の専門性の向上、十分な専門家（精神保健福祉士、手話通訳等）の配置、訓練環境の整備等が不可欠。

#### 対応策

特別支援障害者の受け入れに係るノウハウについては、例えば専門コース設置・運営を行う場合には（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）による「専門訓練コース設置・運営サポート事業」及び「指導技法等体験プログラム」が実施されている（資料 3-1）。

こうした取組を引き続き推進するとともに、本事業を実施した各県の事例を他の障害者校にも情報提供し、ノウハウの共有化を図ることが必要である。

また、特別支援障害者等の受け入れ、職業訓練の実施・運営等に当たる職業訓練指導員の専門性の向上を図るためには、当該指導員に対

する研修が必要であるが、こうした研修実施に当たっては障害校のニーズ把握を的確に行い、より一層ニーズに合った効果的な研修を実施していくことが不可欠である（資料3-2）。

さらに、今後特別支援障害者の受け入れを一層推進していくに当たって必要な施設・設備、専門家の配置等が十分となっていない状況もあることから、その妨げの一因とならないよう、予算の範囲内で優先的かつ計画的に整備を進めていくことが必要である。

- 国が設置する障害校の運営については、職業能力開発促進法第九十六条において、雇用保険以外の財源によってまかなわれることが適当であるという考えに立ち、雇用保険法上の能力開発事業として行うものから除外されているところ。

障害者に係る多くの支援施策は、現在はその多くが一般会計のみならず雇用保険特別会計からも措置されている。

こうした他の施策の運用状況等にも照らし（資料3-3）、また、7割近くの受講生が就職を実現している実績等（資料3-4）も踏まえ、国が設置する障害校の運営については引き続き一般会計から措置しつつも、適切な範囲において、特別会計からの支弁も可能とする方向について引き続き検討すべきではないか。

<参考>

○職業能力開発促進法

第九十六条

（雇用保険法との関係）

国による公共職業能力開発施設（障害者職業能力開発校を除く。）及び職業能力開発総合大学校の設置及び運営、・・・（略）・・・は、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十三条に規定する能力開発事業として行う。

**対応策**

国立障害校の設置・運営に係る財源の見直しに当たっては、職業能力開発促進法の改正が必要であり、事業運用状況、就職実績等を踏まえ、労働政策審議会等の場において引き続き議論を行っていく必要がある。

## ◇ 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

て

### 課題

「障害者の権利に関する条約」の締結が国会承認されたことや整備された国内関係法令等の趣旨を踏まえ、一般校は、訓練受講を希望する求職障害者のニーズに的確に応え、これまで以上に積極的に求職障害者に対する職業訓練機会の提供に努める必要がある。

しかしながら、一般校における求職障害者の受講状況はここ数年減少を続けており、特に障害校のない地域に住んでいる障害者の職業訓練機会を確保するためにも、一般校において障害者が職業訓練を受講できるよう環境整備を一層進めることが重要である。

- 一般校における障害者職業訓練の拡充を図るため、平成16年度から平成24年度まで「一般校活用事業」（身体・知的・発達障害者を対象とした職業訓練コース）を実施してきたところである。

当該事業は3年度間のモデル事業終了後、実施一般校の事業ノウハウを都道府県内の他の一般校へ普及し、多くの一般校において障害者を対象とした職業訓練コースの設置を促進することを目的としたものであるが、地域内の他の一般校への普及はほとんどみられず、ノウハウの提供だけではコースの新設は困難である状況がみられた。

しかしながら、モデル事業実施校自体は本事業終了後も、引き続き運営費交付金及び都道府県単独財源によりこうした障害者向け職業訓練コースを引き続き実施している施設も多く、一般校における障害者職業訓練への新たな取組を促進し、障害者の職業機会の確保に一定の成果があったと言える（資料3-5）。

現時点においても一般校における障害者職業訓練機会が確保されている都道府県は全体の半数以下であり、今般「障害者の権利に関する条約」の締結が国会承認されたことに鑑みても、更に一般校における専門的な知識・ノウハウの蓄積を図るとともに、一般校における障害者職業訓練の取組を確実に推進する新たな方策を検討する必要がある。

## 対応策

ハローワークの求職障害者の増加は、特に精神障害者等において著しいこと、今後精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることが予定されていること、平成 16 年度から実施された一般校活用事業において精神障害者を対象とした取組はなく、一般校における精神障害者の訓練コースの設定が特に進んでいないことから、一般校において精神障害者等の訓練コースの設置や受け入れを一層推進する必要がある。

しかしながら、単に職業訓練コースの新設に係るノウハウの提供のみでは確実な取組を推進することは難しいことから、一般校に対しても機構が実施する「専門訓練コース設置・運営サポート事業」及び「指導技法等体験プログラム」の活用を図り、ノウハウの提供を行いつつ、これと併せて新科立ち上げに必要となる人員配置や環境整備等のインシヤルコストに対する支援を新科立ち上げから一定期間は国として措置することが必要ではないか。

## ◇ 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

平成 16 年度に民間活用型委託訓練を創設して以来、障害者の職業訓練受講機会は大幅に増加しており（平成 13 年度 2,139 人→平成 24 年度 7,965 人）、障害者の身近な場所で多様な職業訓練受講機会を確保することを通じて、委託訓練は障害者の職業訓練実績の約 7 割を占めるに至っている。

また、委託訓練受講者の就職率は平成 16 年度の 30.9%から平成 24 年度には 45.2%へと上昇しており確実に成果を上げてきている。

しかしながら、平成 22 年度には当該事業予算に対する執行率は 66.3%（同年度一般の公共職業訓練では 72.0%）と低調で、こうした状況を踏まえ、平成 25 年度予算においては訓練定員の削減を余儀なくされたところ、（平成 24 年度計画数 7,900 人→平成 25 年度計画数 6,700 人）あわせて、就職率も障害校、一般校の就職率に比較してまだ低調である。

したがって、今後とも必要な訓練機会を確保するための一層効率的な制度運用と就職に資する訓練内容の充実等が課題である。

- 委託訓練の設定に当たっては、制度上、実施主体である都道府県が委託訓練実施機関の開拓・確保する際に生じるミスマッチ（訓練ニーズに合った実施機関が確保できない等）、さらには設定した委託訓練実施機関と受講生のミスマッチ（設定された訓練内容、実施機関の場所等が受講生の希望と合わない等）など生じることは避けられず、予算執行率が100%にならない状況はやむを得ないものではあるものの、訓練ニーズ（地域事業主の人材ニーズ、求職障害者の受講ニーズ）の高い訓練コースの設定に向けた委託訓練実施機関の開拓・確保に努め、可能な限りこうしたミスマッチを排除して効率的な運営に努める必要がある。

### **対応策**

ハローワークが有する求職障害者の訓練受講ニーズ、就労支援機関が有する利用者の訓練受講ニーズ等を把握し、これを踏まえた上で具体的な訓練実施機関を開拓することが必要である。この際、都道府県労働局が有する雇用率未達成企業の情報、障害者雇用への取組意向を有する企業等の情報を可能な範囲で共有し、効率的・効果的な委託訓練の設定を行うことが重要である。

このため都道府県において職業訓練コーディネーター等を活用し、地域内就労支援機関、特別支援学校、都道府県労働局・ハローワーク等委託訓練の実施機関の確保、受講生の確保、委託訓練制度自体の周知等を連携して推進するための枠組みを構築する必要がある。

- 委託訓練においては、実践能力習得コースの受託先やデュアル訓練の実習受け入れ先として個別企業の実際の職場を職業訓練の場として活用しているが、こうした訓練の受け入れが雇用のきっかけとなる場合も多い。

このような委託訓練をより一層雇用につなげる端緒として活用することは有効であるものの、実際には委託訓練を実施する企業は繰り返し訓練経験を有している企業や特例子会社など障害者の雇用経験の豊富な企業等が多くみられることから、今後は障害者の雇用や職業訓練実施経験のない企業又は乏しい企業、雇用率未達成企業等を中心として委託訓練実施機関の開拓を進める必要がある。

また、こうした企業が委託訓練に参入しやすい環境の整備、ノウハウの提供、訓練実施に当たっての各種支援を併せて行う必要

がある。

### **対応策**

委託訓練実施機関の新規開拓先を積極的に確保するため、平成 26 年度から精神障害者向け実践能力習得コースについては、委託訓練実施機関の開拓、訓練運営に係る助言・支援等の業務を、地域の就労支援機関に委託する枠組みを創設したところである（資料 3-6）。

さらに、障害者の雇用や職業訓練受託経験のない企業又は乏しい企業、雇用率未達成企業等を中心に委託訓練実施機関の開拓を進めるに当たっては、地域内就労支援機関、特別支援学校、都道府県労働局・ハローワークなど関係する機関による連携の枠組みを構築する必要がある（再掲）。

また、新たに委託訓練の受託に参入する実施機関の負担軽減を図るため、都道府県に配置している職業訓練コーディネーターの業務に委託訓練実施機関が行う事務手続きに対する支援業務を加えることとしている。

- 障害者職業訓練は障害者の障害種別の対応のみならず、個々の求職障害者の多様な特性に配慮したきめ細かな対応が求められること、また 1 訓練コース当たりの平均受講者数が一般の委託訓練に比べて極端に少ないこと（一般の公共職業訓練委託訓練は 1 コース当たり 16.8 人であるのに対して、障害者委託訓練は 1 コース当たり 2.8 人。個別企業において受け入れる訓練コースでは 1 コース当たり 1.4 人）から、訓練を受託するに当たって負担感も大きく、委託訓練実施機関を拡大する妨げや訓練コース中止の一因となっている。委託訓練実施機関の更なる開拓に向けて、委託訓練の費用対効果も踏まえた上で委託単価の見直しが必要ではないか。

### **対応策**

委託費単価の上限は一部訓練コースについて段階的に引き上げを実施してきたところであるが（資料 3-7）、一般の公共職業訓練の委託訓練に比較して、スケールメリットが効きにくい中で訓練実施機関の経費負担に対してまだまだ十分な状況ではないものとする。

特に手話通訳などコストが嵩む聴覚障害者向け訓練など、費用対効果等も踏まえ、更なる委託単価アップを引き続き検討する必要がある。

る。

- 委託訓練の就職率は制度創設当初から徐々に上昇し、実績を上げてきてはいるものの、障害校や一般校の施設内訓練に比べ、20～30ポイント程度低い状況となっており、より一層の実績向上が求められている。

現在、委託訓練の約4割が事務系、3割が実務軽作業系、その他介護、清掃、調理などのサービス系が1割、情報処理系が1割といった分野で実施されており、身体障害者、精神障害者には事務系、情報系を受講する者が多く、知的障害者は実務軽作業系（清掃、軽作業等）を受講する者が増えている。

今後は特に求職者の増加が著しい精神障害者、発達障害者を対象とした効果的な委託訓練を実施し、成果を上げていく上でどういった訓練が必要であるかについて改めて検討する必要がある。

## **対応策**

障害校等のノウハウに加え、民間企業における取組なども踏まえて、一層就職の実現性を高めるための訓練分野の検討を行い、訓練内容の充実を図っていく必要がある。

このため、先進的な民間企業、教育訓練機関等と連携し、機構にプロジェクトを設置して必要なカリキュラム、教材等の開発を行い、試行的な実施、検証を経て、モデルカリキュラム等を策定、全国に普及していく「精神障害者等向け委託訓練モデルカリキュラム等開発・検証・普及事業」を平成26年度から実施することとしている（資料3-8）。

また、こうした取組を進めるとともに、これまでに成果を上げている委託訓練の好事例等について広く共有化を図る必要がある。

## **◇ 効果的な職業訓練の実施・就職促進のための関係機関の連携**

### **強化について**

#### **課題**

障害者に対する職業能力開発を推進していく上では、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、就職支援等の取組を行うに当たって、訓練実施主体である都道府県（職業能

力開発施設)と労働局、ハローワークが中心となって地域における、雇用、福祉、教育、医療・保健、経済団体等関係機関との連携・協力体制を構築していくことが必要である。

- 平成 16 年度から効果的な職業訓練の実施・就職支援の検討等を行うため、プロモーターを配置し、雇用、産業動向、福祉・教育施策の状況、地域職業訓練ニーズ等の情報交換を通じて、職業能力開発推進会議を設置・運営する障害者職業能力開発促進事業(以下「プロモート事業」という。)を実施してきたところである(平成 24 年度実績; 15 政令指定都市)(資料 3-9)。

さらに、障害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、平成 25 年度には、当該事業を政令指定都市から都道府県の事業として再編して実施した(職業能力開発基盤整備事業。平成 25 年度は 19 府県において実施。以下「基盤整備事業」という。)(資料 3-10)。

こうした事業を通して関係機関同士の連携体制を構築し、障害者職業能力開発に係る課題や情報の共有化が図られているものの、一方で形式的な会議にとどまり、現場レベルでの実質的な実効ある連携が十分に図られておらず、例えば障害者自身や福祉関係者に対しても有効な職業能力開発関係情報が届いていないといった状況も散見されたところである。

さらに、本事業については平成 26 年度予算として措置されなかったところであり、来年度以降、障害者の職業能力開発に係る諸機関が連携して障害者に対して効果的・一体的な支援を推進していくために都道府県における連携体制を実行上構築していくことが課題である。

## **対応策**

政令都市によるプロモート事業が行われていた都道府県において、当該事業が必ずしも基盤整備事業に継承されて引き続き実施されているわけではないものの、各都道府県からのヒアリングによれば、都道府県内においては障害者に係る支援施策に関連する関係部署・機関等の参集による何らかの会議が既に設定されている場合が多く、こうした場を活用して障害者に対する職業能力開発関係施策の周知、情報共有化等は図られている場合もある。



しかしながら、こうした関係者が参集する会議であっても、障害者の能力開発の推進に焦点を置いた十分な議論が行われることは少ない。

来年度以降は既存の会議を利用する中で、その先の雇用の実現を意識した訓練受託機関の新規開拓、潜在的な訓練受講生の掘り起こし等を通じた受講生の確保、受講希望者と訓練コースの的確なマッチングに向けた実効ある議論が確実に行われるような仕組みを確保する必要がある。

特に今後は障害者の雇用や職業訓練受託経験のない企業又は乏しい企業、雇用率未達成企業等を中心に委託訓練実施機関の開拓を進めるに当たっては、地域内就労支援機関、特別支援学校、都道府県労働局・ハローワークと連携の枠組みを構築する必要がある（再掲）。

#### ◇ 障害者職業能力開発を推進していく上でのその他の課題

##### 課題

障害者の職業能力開発施策を推進していく上で、障害校、一般校が行う施設内訓練及び委託訓練などにかかわらず、横断的に対応すべき課題について検討する必要がある。

例えば、平成24年7月にとりまとめられた「障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策について」（障害者職業能力開発推進会議報告）の「今後の更なる課題」として問題提起されている、障害者職業訓練の評価指標である就職率の評価時期等に係る検討や、障害者雇用の促進に伴って、今後はさらに障害者の高齢化等への対応も課題である。

- 一般の求職者を対象とする公共職業訓練の離職者訓練同様、障害者職業訓練における成果指標である就職率は訓練修了後3ヶ月までの就職実現をもって評価しているところである。

しかしながら、求職障害者の場合、例えば、就職実現の前提となる就労支援機関とのつなぎに時間を要する、採用のタイミングが企業の障害者雇用率改善に向けた動向に影響される等様々な要因により一般の求職者に比較し就職の実現に時間がかかる、又は長期的スパンで評価すべきといった声が聞かれるところである。

より就職の困難性を有する求職障害者の就職の評価を一般求

職者同様に取り扱うことが適当か検討する必要がある（特に障害者校においては特別支援障害者の受け入れを一層進める必要がある中で、就職率を重視するあまり特別支援障害者の受け入れに躊躇するような状況を惹起することも懸念）。

## 対応策

実際に訓練実施や就職支援に携わる関係機関等は、障害者に対する就職支援のプロセスの特性や状況等に鑑み、障害者職業訓練の就職率の評価は現行の訓練修了後3ヶ月時点ではなく、更に一定の時間経過後が妥当であるという一様の意見であった。一方で、事業評価の観点からは、あまりにも長期間経過した後の把握では職業訓練受講の効果を計る指標として適当とは言えないため、具体的な評価時期については更に検討する必要がある。

なお、障害者職業訓練について一般の求職者に対する職業訓練とは異なる時点で就職率を評価することについては、障害者に対する就職支援の特性や状況等が一般の求職者とは異なるため、同一の時点で就職の評価を行うことはかえって不合理であり、また訓練を受講した障害者本人に不利益が生じるものでもなく、「障害者の権利に関する条約」の趣旨に照らしても問題はないものと考えられる。

- 一般労働者に対する在職者訓練については、公共職業能力開発施設において施設内で行っている公共職業訓練や企業における自主的、計画的な取組に対して国として経費の一部を助成するといったことをもって支援・措置しているところであるが、障害者に対する在職者訓練は、より受講しやすい身近な場所で訓練機会を確保するといったことから、民間企業への委託訓練という方式を特別にとり、無料で受講機会を設けているところである。

在職障害者に対する委託訓練は平成21年度に創設され、それ以降順調に実績は伸びてきているものの、主には採用後間もない障害者のスキルアップ（パソコンスキル研修等）、採用時研修の代替的な位置づけ（コミュニケーション研修等）といったものが多く、障害者のキャリア形成といった視点からの継続的計画的な在職者訓練といった設定はみられない。また、制度自体の周知もまだまだ行き渡っていないものと思われる（資料3-11）。

さらに、特に特例子会社などにおいて障害者の勤続年数の伸長が進む中で、加齢による障害者の職業能力の低減が一般の労働者

以上に顕著に表れ、対応に苦慮するといった声も聞かれるところである。

障害者が雇用された後も持てる能力を十分に発揮し、継続的、段階的にスキルアップを図っていくとともに、加齢に伴う能力の低減を可能な限り緩和し、長期的安定的な職業生涯を送ることを支援する在職者訓練の拡充策を検討する必要がある。

### **対応策**

在職障害者の計画的、継続的スキルアップや加齢による能力低減の防止・緩和を目指す再訓練等については、在職障害者の能力の再評価、職務の見直し等を踏まえた上で必要な訓練を在職者訓練としてオーダーメイド的に設定することが望ましい。

したがって実施主体である都道府県（訓練コーディネーター）と雇用する企業、就労支援機関、労働局・ハローワーク、地域障害者職業センター等が連携して取り組むモデル的な事例を蓄積し、好事例として普及する等効果的な在職者訓練の実施に資する新たな事業を今後検討する必要がある。

# 機構営障害者校による職業訓練に関する指導技法等の普及

～特別支援障害者等向け訓練コース設置・運営に関する支援～

## 【専門訓練コース設置・運営サポート事業】…個々の能開施設等のニーズに応じたオーダーメイドの支援

特別支援障害者等向け訓練コースを設置している、または、新たな設置を計画している障害者職業能力開発校及び職業能力開発校を対象に、当該校の訓練計画や訓練環境、支援ニーズ等に応じた支援プログラムを作成し、職業訓練指導員等を対象とした長期の実務演習と訪問等による助言等により特別支援障害者等向け訓練コースの設置及び円滑な運営についての支援を実施

### ◇ニーズ等の把握◇

機構営者校が当該校を訪問等し、当該施設の訓練計画や訓練環境等、指導技法等の提供に係る具体的なニーズの把握

### ◇訓練計画の策定等に関する支援◇

当該校の要請に応じ、訓練計画等の策定や連携・協力体制の構築に向けた会議・委員会等における助言を実施

### ◇ノウハウ提供支援◇

機構営者校の訓練場面等を活用し、当該校の指導員等にOJT方式による直接的な指導技法等の提供を実施。

### ◇フォローアップ支援◇

ノウハウ提供支援を実施した後、当該校のニーズ等に応じて訪問等による支援を実施。

### 平成24年度試行実施

#### 【中央校】

東京障害者職業能力開発校（平成25年度精神・発達障害者専門訓練コース設置）

#### 【吉備校】

広島障害者職業能力開発校（平成25年度重度視覚障害者専門訓練コース設置）

平成25年度は、支援対象校訪問によるフォローアップ等を継続し、専門訓練コース設置後に生じた課題への支援を実施。

### 平成25年度

#### 【中央校】

神奈川県障害者職業能力開発校（精神障害者専門訓練コース運営に係る支援）

千葉県立障害者高等技術専門校（発達障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

#### 【吉備校】

福岡障害者職業能力開発校（発達障害伴う知的障害者の専門訓練コース運営に係る支援）

北海道障害者職業能力開発校（精神・発達障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

## 【指導技法等体験プログラム】…訓練場面を活用した指導技法等の解説や訓練等の体験による専門訓練コース設置に向けた検討促進

専門訓練コースの設置による職業訓練の有効性について理解を深め、特別支援障害者等向け訓練コースの設置を促すため、障害者校及び一般校の職業訓練指導員等や障害者職業訓練の企画を担当する都道府県職業能力開発主管課の職員を対象に、機構営障害者校を会場に訓練場面を活用した指導技法等の解説や訓練等の体験、意見交換、事例紹介等を実施

### ○高次脳機能障害者の職業訓練

【会場】吉備校

【日程】平成25年8月26日～28日

【参加者】8施設8名

【内容】専門訓練コースの紹介、訓練体験、指導技法等紹介事例検討、情報交換会等

【結果】アンケート調査で業務の参考になったとの回答：100%

### ○精神障害者の職業訓練

【会場】中央校

【日程】平成25年10月7日～9日

【参加者】11施設12名

【内容】専門訓練コースの紹介、訓練体験、指導技法等紹介情報交換会等

【結果】アンケート調査で業務の参考になったとの回答：100%

### ○発達障害を伴う知的障害者の職業訓練

【会場】中央校

【日程】平成25年11月18日～20日

【参加者】13施設14名

【内容】専門訓練コースの紹介、訓練体験、指導技法等紹介情報交換会等

【結果】アンケート調査で業務の参考になったとの回答：100%

### ○発達障害者の職業訓練

（※予定）

【会場】吉備校

【日程】平成26年1月28日～30日

【内容】専門訓練コースの紹介、訓練体験、指導技法等紹介

# 職業訓練指導員研修障害者関係コース

職業訓練指導員が、障害に対する受入れ促進、雇用拡大に資するための知識、対応を習得する研修を実施

【対象者】  
 ・公共職業能力開発施設（都道府県及び機構等）の指導員  
 ・認定訓練校の指導員  
 ・企業の教育訓練指導者 など

研修要項に記載して実施する研修

職業能力開発総合大学校が都道府県の要望を基に実施する研修

## 一般研修

### 目的

一般校及び障害者校の職業訓練指導員を対象に、障害の理解と職業能力開発の実施に向けた対応を習得する。

H24年度実績

**6コース 60人**

(対前年同期実績 5コース 33人)

(うち都道府県等 34人)

(対前年同期実績 25人)

○研修コース例

- ・障害の理解と職業能力開発  
(発達・精神・知的障害者編)
- ・精神障害者のための職業能力開発
- ・発達障害者のための職業能力開発 等

## オーダーメイド型研修

### 目的

都道府県等が地域の実情に合わせて要望してきた障害者に関するテーマを、本校で企画を提案し、実施する研修である。

H24年度実績

**13コース 266人**

(対前年同期実績 7コース 168人)

(うち一般校 176人)

(対前年同期実績 127人)

○研修コース例

- ・精神・発達障害者の理解と対応
- ・精神疾患と発達障害に見られる訓練生の対応
- ・聴覚障害者指導担当者のための手話

## オーダーメイド型研修、ブロック障害者校研修

### 目的

障害者職業能力開発校の職業訓練指導員等を対象に、訓練ニーズの高まっている知的、精神、発達及び高次脳機能障害者の職業能力開発について、障害者校に必要な研修を校の要望に合わせて本校で内容を提案し実施する。

H24年度実績

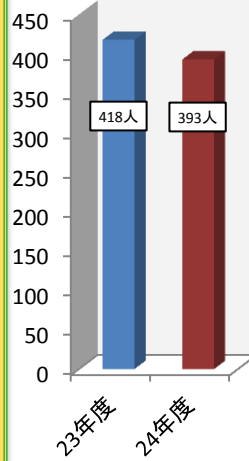
**3コース 49人**

(対前年同期実績 5コース 172人)

○研修コース例

- ・発達障害者の理解と対応
- ・精神・発達・高次脳機能障害の理解と対応

## 受講者数



厚生労働省からの依頼により実施する研修

## 一般校を活用した障害者職業能力開発事業に係る職業訓練指導員研修

### 目的

一般校及び障害者校の職業訓練指導員を対象に、障害の理解と職業能力開発の実施に向けた対応を習得する。

H24年度実績

**3コース 12人**

(対前年同期実績 5コース 26人)

○研修コース

- ・知的・発達障害者のための職業能力開発（基礎研修）
- ・知的障害者のための職業能力開発（実践研修）

実践研修は、中央障害者校で実施

## 重度視覚障害者の受入拡大に係る指導員研修

### 目的

障害者職業能力開発校における重度視覚障害者の受入れを促進し、その雇用の拡大に資するため、特性・実状、コンピュータ活用について実践的研修を行う。

H24年度実績

**3コース 6人**

(対前年同期実績 4コース 19人)

○研修コース

- ・重度視覚障害者の理解と職業能力開発（基礎研修）
- ・重度視覚障害者のための職業能力開発技法
- ・重度視覚障害者の職業訓練と就労支援

実施コース **28コース**

(対前年同期実績 26コース)

受講者数 **393人**

(対前年同期実績 418人)

(うち都道府県等 **296人**)

(対前年同期実績 364人)

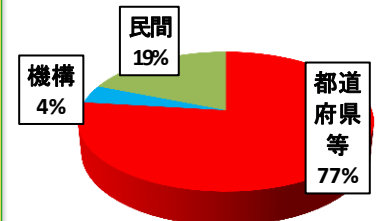
民間 **16人**

(対前年同期実績 2人)

機構 **73人**

(対前年同期実績 47人)

H24受講者数の内訳



# 職業訓練指導員研修 障害者関係コース

職業訓練指導員の専門性の拡大・レベルアップや新たな職種を担当するための研修を実施

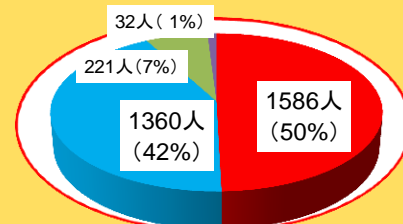
## 【対象者】

- ・公共職業能力開発施設（都道府県及び機構等）の指導員
- ・認定訓練校の指導員
- ・企業の教育訓練指導者 など

## 研修課程(全体)

実施コース **299コース** (対前年同期実績 177コース)  
 受講者数 **3,189人** (対前年同期実績 2,392人)  
 (うち都道府県等 **1,586人** (対前年同期実績 1,173人)、  
 民間**221人** (対前年同期実績 123人)、機構**1,360人** (対前年同期実績 1,013人))

## H24受講者数の内訳



■ 都道府県等 ■ 機構 ■ 民間 ■ 他

## うち障害者関係コース

### 国の施策によるもの

#### 目的

- ・一般校を活用して障害者の受入の促進を行う。(一般校活用型)
- ・第8次職業能力開発基本計画において、自立に向けた支援が必要な障害者に対し、重点的に取り組む。(ブロック別研修)
- ・重度視覚障害者がすべての国立障害者校に入校することができる環境を整備する。(重度視覚障害者)

H24年度実績  
**9コース 67人**  
 (対前年同期実績 13コース 207人)

- 研修コース例
- ・知的障害者のための職業能力開発(実践研修)
  - ・精神・発達・高次脳機能障害の理解と対応
  - ・重度視覚障害者のための就労支援 等

### 総合大で行うもの

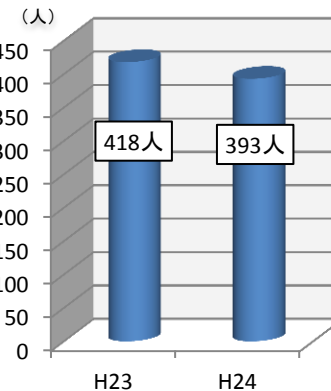
#### 目的

専門分野の知識及び技能・技術以外に多様化する職業能力開発業務を的確に行うため、職業訓練指導員として必要な業務遂行能力等の向上を図る。

H24年度実績  
**19コース 326人**  
 (うち出前型**13コース 266人**)  
 (対前年同期実績 13コース 211人)  
 (うち出前型 **8コース 178人**)

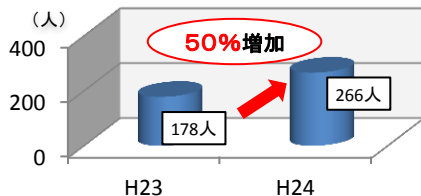
- 研修コース例
- ・障害の理解と職業能力開発(発達・精神・知的障害者編)
  - ・精神疾患と発達障害に見られる訓練生の対応 等

## 障害者関係コース研修実績



## 出前型研修の積極的取組

**前年度を上回る  
受講者数を確保!**



## 【H24実施地域】

北海道、青森、福島、岐阜、三重、他3件  
 (H23:北海道、京都、福岡、沖縄、香川他2件)



## 主要施策の会計区分(平成26年度予算案)について

事業例	会計区分	会計区分・措置の考え方
国立障害者職業能力開発校運営委託費	一般会計	障害者の職業能力開発は、障害者の職業的自立を促進し、障害者の福祉の実現を図るため国のセーフティーネットとして国の責務において行うものであることから、事業主の共同連携によらず(※)、広く国民全体で負担すべきものとして、一般会計で措置することを原則としている。 (※)職業能力開発促進法第96条の規定により、国による障害者職業能力開発校の設置及び運営などの経費は、雇用保険法上の能力開発事業から除くこととされている。
都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金	一般会計及び雇用勘定 (一般会計:雇用勘定=約1:3)	学卒未就職者、雇用対策法措置者及び障害者に対する職業訓練を一般会計から拠出。 雇用保険被保険者、離転職者訓練、在職者等に係る職業訓練を雇用勘定から拠出。
国立障害者職業能力開発校施設整備等	労災勘定	被災労働者を含む障害者に対して職業訓練を実施していることから労災勘定から拠出。
都道府県立職業能力開発施設の施設整備等の補助金	雇用勘定	都道府県が雇用対策の一環として設置した施設等の整備に係る費用を補助するために雇用勘定から拠出。
障害者委託訓練 (特別支援学校早期訓練コース、在職者訓練コース以外)	一般会計及び雇用勘定 (原則 一般会計:雇用勘定=1:8)	アンケート調査(サンプル調査)を実施したところ、受講生のうち、就労経験の無い者と、就労経験のある者の比が1:8であったため、一般会計と雇用勘定の割合を1:8としている。
障害者委託訓練 (特別支援学校早期訓練コース)	一般会計	受講生が就労経験の無い学生であることから一般会計から拠出。
障害者委託訓練 (在職者訓練コース)	雇用勘定	受講生が在職中の者であり、雇用保険被保険者であることから雇用勘定から拠出。
障害者トライアル雇用	雇用勘定	平成25年度までは、試行雇用開始時点で必ずしも常用雇入れを前提とせず企業と障害者双方の不安を解消し、雇用のきっかけ作りを行うものであるという観点から、一般会計から拠出していた。 しかしながら、実際のトライアル雇用後の常用雇用移行率を見ると、平成24年度は88.2%にまで達しており、実態から見れば試行雇用後にほとんどが常用雇用に移行しているということができるとともに、事業主も、その多くが雇入れに向けた支援制度として活用している状況がみられ、実態として障害者の安定した雇用を促進するものとなっていることから、平成26年度は雇用勘定から拠出するように改める。
(参考)		
障害者雇用納付金制度に基づく支援(障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金及び各種助成金) (※)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が支給	障害者雇用納付金	障害者を雇用するためには、施設・設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど事業主にとって一定の経済負担を伴うこともあり、法定雇用率達成企業と未達成企業との間で経済的負担の不均衡が生じる。 障害者の雇用に関する事業主の社会的連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するために障害者雇用調整金等を支給。 また、事業主の経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進及び継続を図るために助成金を支給。
(参考)		
学生等を対象とした若年者雇用対策関係予算	一般会計及び雇用勘定 (一般会計:雇用勘定=5:5)	フリーターを対象とした若年者雇用対策関係予算は全額雇用勘定。

## 国立障害者校の就職率及び就職者の雇用保険被保険者見込み率について

## ○平成22年度実績

就職率	就職者数	就業形態						雇用保険被保険者見込み率
		常用	臨時・季節	パート ・ アルバイト	日雇	派遣	自営	
59.3%	541	365	22	145	0	0	9	67.5%

## ○平成23年度実績

就職率	就職者数	就業形態						雇用保険被保険者見込み率
		常用	臨時・季節	パート ・ アルバイト	日雇	派遣	自営	
64.4%	561	351	5	191	3	2	9	62.6%

## ○平成24年度実績

就職率	就職者数	就業形態						雇用保険被保険者見込み率
		常用	臨時・季節	パート ・ アルバイト	日雇	派遣	自営	
67.7%	544	359	10	165	0	2	8	66.0%

※1 各数値は、訓練修了3カ月後のものである。

※2 雇用保険被保険者見込み率については、就業形態の「常用」数を就職者数で除して算出。



# 一般校活用事業概要

## モデル事業(1～3年目)

- 知的障害者等を対象とした専門コースを立ち上げて職業訓練を実施
- 3年間訓練を行う都道府県に対し、国として以下の委託費を措置
  - ①訓練コース運営経費、準備経費
  - ②職業訓練ディレクターの配置
  - ③職業訓練サポーターの配置



## ノウハウ普及事業(4年目)

- 学識経験者、経営者団体、民間教育訓練機関等により構成する会議を設置、開催
- 3年間のモデル事業におけるノウハウ蓄積等を検証し、報告書を取りまとめる



都道府県内他の一般校へ配布  
**訓練コースの普及促進を図る**

## ～一般校活用事業による訓練開講状況～

		平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	合計
身体	コース数	1	0	0	0	0	0	1
	受講定員	10	0	0	0	0	0	10
知的	コース数	16	6	2	2	0	0	26
	受講定員	220	70	30	20	0	0	340
発達	コース数	0	0	0	3	3	3	9
	受講定員	0	0	0	20	30	30	80

総合計	実施都道府県数	29
	コース数	36
	受講定員	430

平成25年度 計画	計画都道府県数	20
	コース数	27
	受講定員	376

# 一般の公共職業能力開発校における障害者対象訓練科の実施状況

都道府県名	実施校	訓練科	対象者	H22				H23				H24				H25
				定員	入所者数	就職者	就職率	定員	入所者数	就職者	就職率	定員	入所者数	就職者	就職率	定員
北海道	函館高等技術専門学院	販売実務	知的	10	9	5	55.6%	10	8	4	50.0%	10	5	4	80.0%	10
	旭川高等技術専門学院	介護アシスト	知的	10	6	3	50.0%	10	8	7	87.5%	10	7	5	71.4%	10
	帯広高等技術専門学院	OA事務	発達	10	7	1	14.3%	10	7	5	71.4%	-	-	-	-	-
宮城	仙台高等技術専門校	ジョブトレーニング	発達	10	5	3	60.0%	5	4	3	75.0%	-	-	-	-	-
福島	テクノアカデミー郡山職業能力開発校	総合実務	知的	10	9	5	55.6%	10	11	9	81.8%	10	6	5	83.3%	10
茨城	水戸産業技術専門学院	総合実務	知的	20	20	18	90.0%	20	20	17	85.0%	20	17	17	100.0%	20
埼玉	職業能力開発センター	サービス実務	知的	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10	7	70.0%	10
千葉	我孫子高等技術専門校	事務実務	知的	10	10	9	90.0%	10	8	7	87.5%	10	9	7	77.8%	10
東京	中央・城北職業能力開発センター板橋校	実務作業	知的	-	-	-	-	20	9	7	77.8%	20	13	11	84.6%	20
	城南職業能力開発センター	実務作業	知的	-	-	-	-	20	17	15	88.2%	20	14	13	92.9%	20
	城東職業能力開発センター足立校	実務作業	知的	10	10	9	90.0%	10	10	7	70.0%	10	10	8	80.0%	20
新潟	新潟テクノスクール	総合実務	知的	20	15	9	60.0%	20	16	12	75.0%	20	14	13	92.9%	20
		ワークサポート	発達	10	8	8	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
石川	金沢産業技術専門校	ワークサポート	発達	10	8	6	75.0%	10	7	7	100.0%	10	10	10	100.0%	10
山梨	就業支援センター	総合実務	知的	20	9	5	55.6%	20	14	12	85.7%	20	13	10	76.9%	20
静岡	清水技術専門校	販売・サービス	知的	20	20	14	70.0%	20	18	6	33.3%	20	14	5	35.7%	20
	浜松技術専門校	ワークサポート	発達	10	8	7	87.5%	10	10	7	70.0%	10	7	3	42.9%	10
愛知	岡崎高等技術専門校	オフィスワーク	発達	5	5	4	80.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	
三重	津高等技術学校	OA事務科	身体	-	-	-	-	10	10	6	60.0%	10	10	6	60.0%	10
滋賀	草津高等技術専門校	総合実務	知的	15	15	12	80.0%	15	15	13	86.7%	15	15	13	86.7%	15
				5	4	2	100.0%	5	5	4	80.0%	5	2	-	-	5
京都	福知山高等技術専門校	総合実務	知的	15	15	11	73.3%	15	11	6	54.5%	15	15	8	53.3%	15
	京都高等技術専門校	ジョブトレーニング	発達	10	8	5	62.5%	-	-	-	-	-	-	-	-	
		キャリア・プログラム	発達	-	-	-	-	10	4	3	75.0%	10	10	9	90.0%	10
大阪	夕陽丘高等職業技術専門校	ワークアシスト	知的	20	20	14	70.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	
	芦原高等職業技術専門校	OAビジネス	身体	-	-	-	-	20	18	6	33.3%	20	19	8	42.1%	20
		キャリアチャレンジ	発達	10	10	5	50.0%	10	9	6	66.7%	10	10	7	70.0%	10
		ワークアシスト	知的	-	-	-	-	20	20	15	75.0%	20	16	-	-	20
奈良	奈良県立高等技術専門校	販売実務	知的	20	19	15	78.9%	20	20	15	75.0%	24	24	16	66.7%	20
和歌山	和歌山産業技術専門学院	総合実務	知的	20	19	17	89.5%	20	12	11	91.7%	20	11	9	81.8%	20
鳥取	倉吉高等技術専門校	総合実務	知的	15	9	7	77.8%	12	6	3	50.0%	12	6	4	66.7%	12
		応用実務	知的	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	0	0.0%	3
岡山	南部高等技術専門校	オフィス事務科	身体	-	-	-	-	20	15	12	80.0%	20	11	6	54.5%	20
		木工実務科	知的	-	-	-	-	10	2	2	100.0%	10	3	3	100.0%	10
	北部高等技術専門校美作校	販売流通科	知的	-	-	-	-	10	4	3	75.0%	10	3	3	100.0%	10
島根	東部高等技術校	介護サービス	知的	10	8	8	100.0%	10	10	9	90.0%	10	6	4	66.7%	10
愛媛	松山高等技術専門校	販売実務	知的	20	18	15	83.3%	20	19	18	94.7%	20	20	18	90.0%	20
		OA実務	発達	10	8	7	87.5%	10	10	9	90.0%	10	10	9	90.0%	10
熊本	熊本高等技術訓練校	販売実務	知的	16	16	12	75.0%	16	16	15	93.8%	16	11	9	81.8%	16
宮崎	産業技術専門校高鍋校	販売実務	知的	10	10	6	60.0%	10	10	8	80.0%	10	10	7	70.0%	10
沖縄	具志川職業能力開発校	販売実務	知的	20	11	7	63.6%	20	14	9	64.3%	20	9	6	66.7%	20
		製図	身体	-	-	-	-	10	6	2	33.3%	10	10	4	40.0%	-
	浦添職業能力開発校	OA事務科	身体	-	-	-	-	10	10	10	100.0%	10	7	5	71.4%	10
				401人	339人	249人	70.5%	508人	413人	310人	74.9%	510人	388人	272人	70.5%	516人

H24の数値について

※大阪府立芦原高等技術専門校のワークアシスト科は、平成24年9月から訓練期間が12ヶ月であるため、終了していない。

※滋賀県の総合実務科（下段）は、平成24年10月から訓練期間が12ヶ月間であるため、終了していない。

※「○」については、一般校活用事業を経ずに県が設定したもの

# 精神障害者等向け実践能力習得コースの訓練設定支援事業

## 趣 旨

「実践能力習得コース」は事業所の現場を活用して行う実践的な職業訓練であり、障害者委託訓練の中でも就職率は高いものの、受託先は雇用経験等の豊富な特例子会社等が中心となっており、訓練実施・雇用経験が無い、若しくは乏しい中小企業等への受託先拡大が課題である。

特に職業訓練実施に係るノウハウの蓄積が乏しい精神障害者等を中心に実践能力習得コースの設定推進を図るため、精神障害者等の生活状況や訓練受講ニーズ等を把握している地域の就労支援機関等に対して、精神障害者等の特性を踏まえた訓練受託先の開拓を委託し、障害者職業コーディネーターとの連携の下、職業訓練の設定、実施・運営へのきめ細かな支援を実施することを通じて、主に精神障害者等の雇用実現に向けた効果的な職業訓練機会の確保を推進する。

## 事業概要

都道府県が地域の就労支援機関等へ委託して以下の事業を実施。

(1) 精神障害者等の特性、生活状況、訓練ニーズ等を踏まえて、職業訓練実施企業候補、訓練内容等の検討を行い、障害者雇用・訓練経験に乏しい企業等を中心に開拓を実施。

◎ 対象者 各都道府県 年間10人程度（本事業を通じて実践能力習得コース400人の受講を目指す）

(2) 訓練実施に当たっては職業訓練コーディネータと連携し、訓練内容、カリキュラムのコーディネートや委託契約に係る事務手続き等への支援を実施するとともに、訓練期間中必要に応じて実施企業等に対する助言・支援を実施。

## 就労支援機関等

精神障害者等の生活状況（投薬、食生活、生活リズム等）や訓練受講ニーズ等を踏まえ開拓先、訓練内容を検討。  
コーディネーターと連携の上、設定、実施に当たって必要な支援を実施。



訓練受託先の開拓

訓練の設定

訓練実施への支援  
(職業訓練コーディネーターと連携)

## 企業等

**障害者雇用・訓練経験に乏しい企業等**

- ・障害者0人雇用
- ・50～55人規模企業
- ・職業訓練未実施企業
- ・知的、身体障害者のみで精神障害者等雇用未経験企業 等



効果的な職業訓練機会の確保 → 精神障害者等の雇用拡大

## 障害者委託訓練の委託単価について

訓練コース名	訓練概要	開始年度	委託費
知識・技能習得訓練コース	知識・技能の習得	平成16年度～ (障害者向け日本版デュアルシステムは平成23年度～)	月額6万円上限 (障害者向け日本版デュアルシステムのうち職場実習については月額9万円上限)
実践能力習得訓練コース	企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上	平成16年度～ ↓ 平成25年度～ 単価の見直し	月額6万円上限 ↓ 委託先が中小企業、社会福祉法人、NPO法人の場合は月額9万円上限(平成25年度～)
Eーラーニングコース	訓練施設への通所困難者等を対象としてIT技能等の習得	平成18年度～	月額6万円上限
特別支援学校早期訓練コース	内定を得られない生徒等を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上	平成20年度～ ↓ 平成25年度～ 単価の見直し	訓練内容に応じて障害者向け日本版デュアルシステム又は実践能力習得訓練コースの取り扱いに準じる (訓練内容が実践能力習得コースに準じた場合) 月額6万円上限 ↓ 委託先が中小企業、社会福祉法人、NPO法人の場合は月額9万円上限(平成25年度～)
在職者訓練コース	雇用継続に資する知識・技能の習得	平成21年度～	訓練時間数に応じて委託費を支給 12時間 以上 20時間まで 2万円 20時間を超えて40時間まで 4万円 40時間を超えて60時間まで 6万円 60時間を超えて80時間まで 8万円 80時間を超えて120時間まで 12万円 120時間を超えて160時間まで 16万円

# 精神障害者等向け委託訓練カリキュラム等開発・検証・普及事業

## 趣 旨

精神障害者を中心に増加傾向にある求職障害者への訓練機会を拡充するには、障害者向け委託訓練の活用が不可欠であるが、委託訓練を受託する民間教育訓練機関等の訓練実施機関において、障害特性に配慮した訓練カリキュラム作成、指導技法等の訓練ノウハウが十分に備わっていないために、委託訓練の受託を躊躇したり、訓練実施に苦慮している状況も見受けられるなど、効果的な委託訓練の実施の妨げの一因となっている。

このため、障害者に関する先導的な職業訓練を実施している（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に設置するプロジェクトの支援の下に、厚生労働省が選定した都道府県・拠点校が精神障害者等委託訓練モデル事業を実施し、委託訓練モデルカリキュラム・指導技法等の開発・検証と、これら訓練技法のノウハウの普及により、精神障害者等に対する委託訓練を拡充し、求職障害者の訓練機会の確保を図ることとする。

## 事業概要

委託訓練カリキュラム・指導技法等開発・検証・普及プロジェクトの支援による精神障害者等委託訓練モデル事業を実施。

### 1. 精神障害者等向け委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の開発・検証（1～2年目【平成26～27年度】）

イ 委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の開発・検証（1年目【平成26年度】）

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構にプロジェクトを設置し、機構営障害者職業能力開発校、都道府県、当該都道府県の拠点校、当該都道府県の先進的民間教育訓練機関、民間企業等との連携を図りつつ、精神障害者等向け委託訓練モデルカリキュラム等を作成する。

都道府県・拠点校が委託訓練モデルカリキュラム等に基づく委託訓練を試行し、その結果をプロジェクトにおいて検証する。

ロ 委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等のまとめ（2年目【平成27年度】）

プロジェクトにおいて検証した結果に基づき、モデルカリキュラム等に改良を加え、都道府県・拠点校が再度試行するとともに、プロジェクトにおいて指導技法等をマニュアル等にまとめる。

訓練期間 1～6ヶ月 対象者 年間30人程度（知識・技能習得コース 3コース 各10人程度）

### 2. 精神障害者等向け委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の普及（3年目【平成28年度】）

開発したモデルカリキュラム、指導技法等を委託訓練の委託元となる各都道府県の職業訓練指導員・障害者職業訓練コーディネーター等を対象に普及する。

## 事業実施スキーム

（1～2年目【平成26～27年度】）

委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の開発・検証

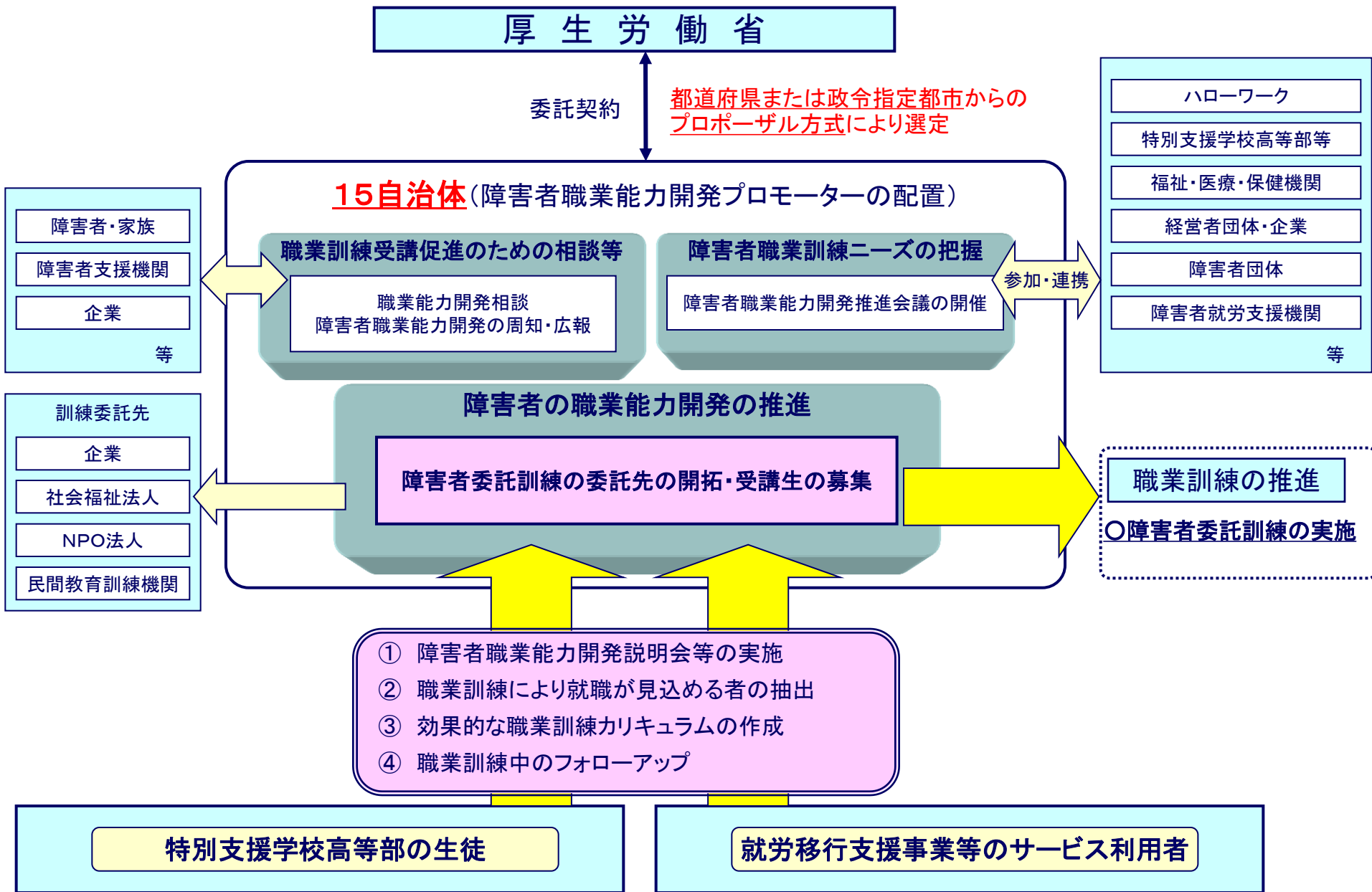


（3年目【平成28年度】）

委託訓練モデルカリキュラム、指導技法等の普及



# ★ 地域における障害者職業能力開発促進事業(プロモート事業)



## 厚生労働省

- 中央障害者職業能力開発推進会議の開催

# 地域障害者職業能力開発促進ネットワーク

## 都道府県（職業能力開発施設）

都道府県障害者職業能力開発プロモーターの配置（24人）

- 都道府県地域障害者職業能力開発推進会議の開催
- 障害者の訓練ニーズ、企業の求人ニーズ把握のためのハローワーク等関係機関との情報交換会の開催
- 障害者職業能力開発説明会の開催 等

地域障害者職業  
センター

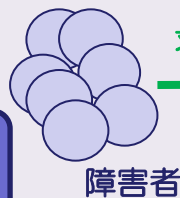
障害者就業・生活  
支援センター

障害者支援団体

医療・保健・福祉機関

福祉施設

特別支援学校



求職

# ハローワーク

障害者就労支援チーム

求人

職業紹介

企業

企業



市町村

経営者団体



連携の強化

# 在職者訓練実績

## 1. 受講者数推移

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
受講者数	54	82	69	130
実施都道府県数	7	12	11	13

## 2. 訓練時間数

実施要領上の設定・・・下限12時間 上限160時間

1コースあたり平均(平成24年度)・・・61.6時間

## 3. 主なコース例

- 事務系(オフィス基礎科、パソコン実践科、対人スキル向上科等)
- 清掃系(ビルクリーニング科)
- 介護系(介護実践科、ヘルパー2級養成科)