

概要（実績評価書（案）のポイント）

施策目標VI-2-2

障害者等の職業能力開発を推進すること

確認すべき主な事項（実績評価書）

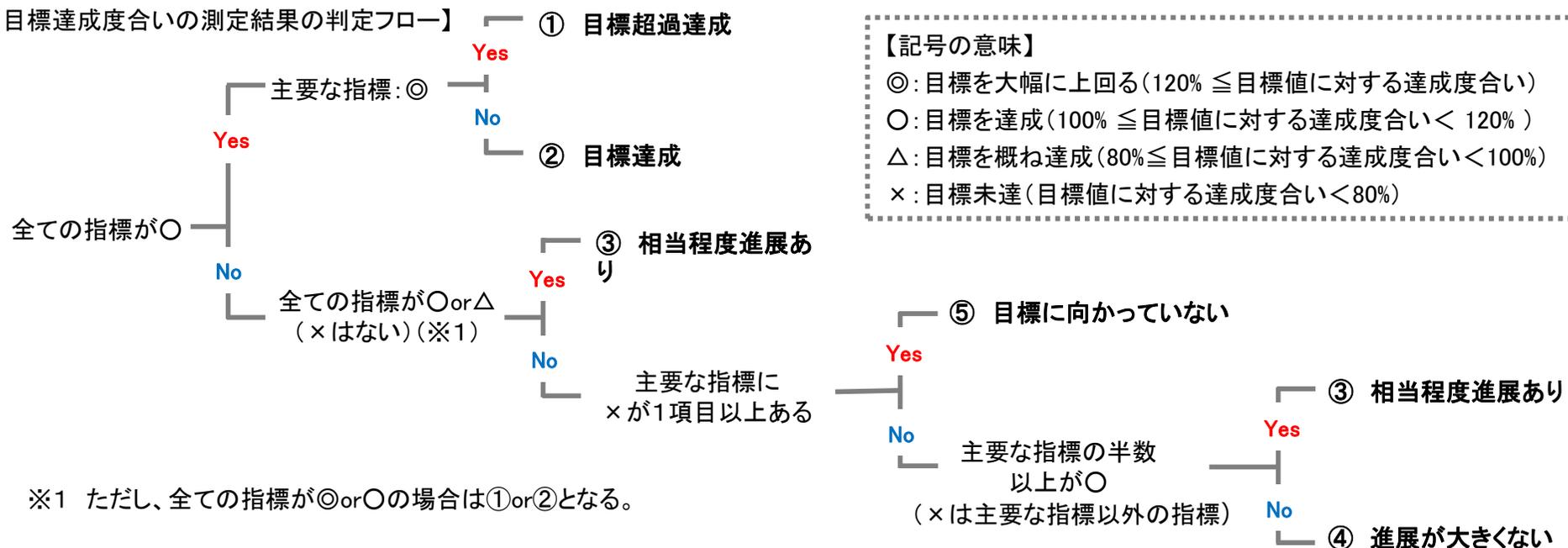
測定指標について	
1	各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。 (注1)当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。
有効性の評価について	
2	目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。
3	目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。
4	外部要因等の影響について、適切に分析されているか。
効率性の評価について	
5	目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。 (注2)複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。
6	施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。
7	目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。
現状分析について	
8	各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。
次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直し)について	
9	目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。
10	過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。
11	現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。
12	各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】

- ◎: 目標を大幅に上回る (120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
- : 目標を達成 (100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
- △: 目標を概ね達成 (80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
- ×: 目標未達 (目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-4 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1） 主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると思料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2） 参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3） 有効性の評価、効率性の評価、現状分析

【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

【効率性の評価】
【現状分析】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。

- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和6年度実績評価書（案）（施策目標VI-2-2）

基本目標VI： 労働者の職業能力の開発及び向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるような環境整備をすること

施策大目標2： 個々の特性やニーズに応じた職業能力開発を推進すること

施策目標2： 障害者等の職業能力開発を推進すること

現状（背景）

- 障害者の社会的自立を促進するため、職業能力開発促進法、第5次障害者基本計画（計画期間：R5年度～R9年度）等に基づき、以下の取組等を実施し、障害者の職業能力開発を推進。
 - ・ 障害者職業能力開発校での職業訓練の推進（障害の態様を十分に考慮したきめ細かい支援の実施、職業訓練内容の充実等）
 - ・ 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施
 - ・ 一般の公共職業能力開発校における障害者が入校しやすい環境の整備（精神保健福祉士等の専門家の配置等）

1. 求職障害者の増加

- ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数が増加傾向。
（参考）令和5年度の障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件であり、いずれも前年度より増加。
- 求職障害者の就職を実現するため、職業訓練を要する場合もある。
- 一方で、一般の公共職業能力開発校では受け入れが困難な重度障害者もいる。

課題1

一般の公共職業能力開発校において職業訓練を受けることが困難な障害者に対する職業訓練機会の提供

達成目標1

障害者職業能力開発校における効果的な職業訓練の推進

【測定指標】 太字・下線が主要な指標

1 障害者職業能力開発校の修了者における就職率（アウトカム）

2 障害者職業能力開発校における訓練受講者数（アウトプット）

2. 求職障害者の障害の多様化

- 特に精神障害者の新規求職申込件数が伸び、約半数が精神障害者等。
（参考）令和5年度の障害者の新規求職申込件数（約25万件）のうち、精神障害者からの申込みは約14万件。
 - 令和5年度の訓練受講生における障害種別の割合としては、精神、発達障害者が増加傾向にあり、受講者の約半数以上が精神、発達障害者。年齢別の割合としては30代以下が半数以上。
- ⇒ 求職障害者の障害の多様化が進み、多様な職業訓練ニーズが存在。

課題2

- ・ 障害者の障害特性を踏まえつつ、ニーズに応じたきめ細かな職業訓練の提供
- ・ 一般の公共職業能力開発校においても精神障害者等を受け入れるための環境整備

達成目標2

- ・ 民間の多様な機関等を活用した効果的な障害者委託訓練の推進
- ・ 一般の公共職業能力開発校における精神障害者等の受入体制等の強化

3 障害者委託訓練修了者における就職率（アウトカム）

4 障害者委託訓練の訓練受講者数（アウトプット）

5 一般の公共職業能力開発校における訓練の障害者の訓練受講者数（アウトプット）

【概要】令和6年度実績評価書（案）（施策目標VI-2-2）

総合判定

赤字は主要な指標

※ 直近実績値(R5年度値)で判定

【達成目標1 障害者職業能力開発校における効果的な職業訓練の推進】

指標1: △(目標達成率98%)※ 指標2: ×(目標達成率 54%)※

【達成目標2 民間の多様な機関等を活用した効果的な障害者委託訓練の推進／一般の公共職業能力開発校における精神障害者等の受入体制等の強化】

指標3: ×(目標達成率 73%)※ 指標4: △(目標達成率 83%)※

指標5: (○)(R5年度までの推移)

【目標達成度合いの測定結果】

⑤(目標に向かっていない)

【総合判定】

C(達成に向けて進展がない)

(判定理由)

- ・ 主要な測定指標の達成状況の一部が「×」となった。
- ・ 以上より、上記のとおり判定した。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標2については、目標値に届いていないが、この背景として、雇用障害者数は21年連続で過去最高を記録し、ハローワークを通じた障害者の就職件数も増加を続けるなど障害者雇用は着実に進展する中で、数次にわたる法定雇用率引き上げに伴い、訓練を経ずとも就職に至るケースが増えていることに加え、就労移行支援やA型事業所等の就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数が増えており、同サービスの利用者が増加していること等が要因と考えられる。
- ・ 指標3については、座学のみである知識・技能習得訓練コース(集合訓練)の就職率が低調であり(29.0%)、比較的就職率の高い職場実習を組み合わせた実践能力習得訓練コースにおいても就職率が49.3%と目標値(55%)には達していない状況にある。その要因としては、職場実習を伴う訓練コースについては、実際の企業における職場を訓練実施場所とすることから企業側の理解を得る必要があり、訓練実施に至るハードルが高くなっている一方で、座学みの訓練コースであれば訓練実施に至るハードルが相対的に低くなっている。こうした背景から就職率の低調な座学訓練の全体に占める割合が高まっていることにより、結果として就職率が低調になったものと考えられる。

《効率性の評価》

- ・ 全体として、予算額が減少傾向にあるなか、測定指標の半数以上は概ね達成となる「△」以上の評価が占めることから、効率的な取組が行われていると評価できる。

《現状分析》

- ・ 指標2については、目標値に届いていないことから、職業訓練が必要な方に着実にその機会が提供できるよう、都道府県やハローワークと連携を図りつつ、周知・広報はもとより、訓練ニーズを踏まえた訓練コースの設定等に取り組んでいく必要がある。
- ・ 指標3については、地域ニーズや求職者等の動向を把握し、訓練ニーズのミスマッチを可能な限り排除して効率的な運営に努め、訓練修了後3ヶ月以内の就職に向け、訓練実施主体の都道府県に対して積極的な取組を促す必要がある。

次期目標等への反映の方向性(施策及び測定指標の見直しについて)

判定結果は⑤(目標に向かっていない)に区分されるものとして、C【達成に向けて進展がない】と判定したところ、近年は訓練生の主体が、かつての身体障害者から、次第に知的障害者さらには精神障害者及び発達障害者へと移ってきており、かつ、インクルージョンの理念が後押しし、一般の職業能力開発校や委託訓練での障害者の受け入れも進んできている。こうした変化に対して、障害者職業訓練全体としてまだ十分な対応ができていない状況にあることから、**障害者職業訓練をより効果的なものとして一層推進していくために、訓練施設・定員、訓練内容・方法、関係機関相互の連携等の観点から見直していくことが求められている。**

このため、障害者の職業能力開発に関する有識者、関係機関の代表者等の参集を求め、**令和7年1月より「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」を開催し、**障害者の職業能力開発の一層の効果的な推進及び今後の在り方について協議・検討を行った。**同年6月30日、本検討会での議論の成果を「報告書」としてとりまとめ・公表したところであり、今後、本報告書の方向性を踏まえて障害者職業訓練を推進していくこととしている。**

このほか、**令和6年度より障害者委託訓練におけるPDCA評価を試行的に実施**しており、各都道府県ごとに就職率と受講者数を基に評価を決定し、評価に応じて次年度の訓練実施計画数の設定及び就職率向上に向けた改善事項等の策定を行うこととしている。**令和7年度においては、策定された改善事項等は各都道府県ごとに開催される地域職業能力開発促進協議会へ報告することとしており、報告を通じて地域ニーズや求職者等の動向を把握し、訓練ニーズのミスマッチを可能な限り排除して効率的な運営に努めることとしている。**

障害者職業能力開発校の概要

- 一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施している。

○国立機構営校（2校）

- ・国が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校
- ・先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献

- 中央障害者職業能力開発校（国立職業リハビリテーションセンター）
- 吉備高原障害者職業能力開発校（国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）

○国立県営校（11校）

- ・国が設置し、都道府県に運営を委託

- 北海道障害者職業能力開発校
- 宮城障害者職業能力開発校
- 東京障害者職業能力開発校
- 神奈川障害者職業能力開発校
- 石川障害者職業能力開発校
- 愛知障害者職業能力開発校
- 大阪障害者職業能力開発校
- 兵庫障害者職業能力開発校
- 広島障害者職業能力開発校
- 福岡障害者職業能力開発校
- 鹿児島障害者職業能力開発校

○県立県営校（6校）

- 青森県立障がい者職業訓練校
- 千葉県立障害者テクノスクール
- 岐阜県立障がい者職業能力開発校
- 静岡県立あしたか職業訓練校
- 京都府立京都障害者高等技術専門学校
- 兵庫県立障害者高等技術専門学院

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の概要

求職障害者の就職の実現を図るため、都道府県が事業の実施主体となって、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の多様な訓練委託先を活用し、障害者が住む身近な地域で多様な職業訓練を実施することにより、障害者の職業能力の開発・向上を図る。



<対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者

- ・ 障害者手帳を有する者
- ・ 医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

<訓練内容>

- 訓練期間：原則3月以内・月100時間が標準
- 委託費：原則訓練受講生1人当たり月6.4万円又は9.6万円が上限

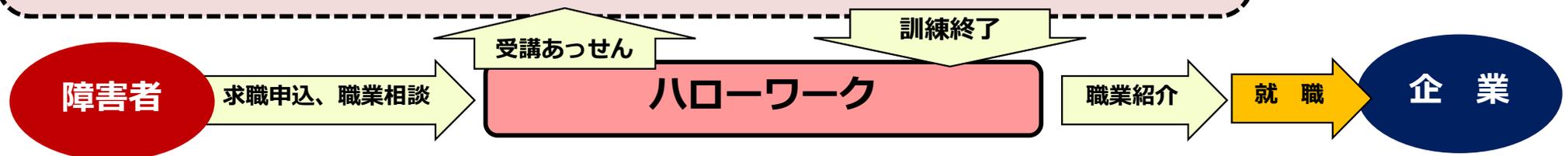
<訓練コース>

- ① 知識・技能習得訓練コース (知識・技能の習得) ※障害者向けデュアルシステムも実施可能
- ② 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)
- ③ e-ラーニングコース (訓練施設へ通所困難者等を対象としてIT技能等の習得)
- ④ 特別支援学校早期訓練コース (内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上)
- ⑤ 在職者訓練コース (雇用継続に資する知識・技能の習得)



実施に当たっては、

- ・ 障害者団体
- ・ 特別支援学校
- ・ 福祉・医療・保健機関
- ・ 労働局・ハローワークと適宜連携



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◇

機構営障害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◇

機構営障害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30年度

【中央校】

岐阜県障がい者総合就労支援センター（全ての障害種別対象訓練コース設置に向けた支援）

愛知障害者職業能力開発校（精神障害者、発達障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

石川障害者職業能力開発校（精神障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

奈良県立高等技術専門学校（精神障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

兵庫障害者職業能力開発校（発達障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

【吉備校】

令和元年度

【中央校】

宮城障害者職業能力開発校（精神障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

福井県立福井産業技術専門学校（精神障害者、発達障害者専門訓練コース運営に係る支援）

【吉備校】

令和2年度

【中央校】

京都府立京都障害者高等技術専門学校（精神・発達・身体障害者対象とする訓練コースに関する支援）

京都府立福知山高等技術専門学校（既存発達障害者対象訓練コース拡充（精神障害者も対象とする）に関する支援）

令和4年度

【吉備校】

令和5年度

【中央校】

兵庫県立障害者高等技術専門学校（精神・発達障害者専門訓練コース設置に向けた支援）

東京障害者職業能力開発校（精神・発達・知的・身体障害者対象とする訓練コース設置・運営に関する支援）

和歌山県立和歌山産業技術専門学校（知的障害者対象とする訓練コース設置に関する支援）

宮城障害者職業能力開発校（身体・精神・その他の障害（知的障害以外）対象とする訓練コース設置に関する支援）

【吉備校】

熊本県立熊本高等技術専門学校（知的障害者対象とする訓練コース設置に関する支援）

※複数年にわたり支援を実施（上記は支援開始年度）

【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

特別支援障害者の職業訓練技法等について理解を深め、新たな受入れや受入れの拡大に向けた今後の検討の参考にすることを目的に、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人材開発主管課の職員等を対象に、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

1. 支援入門コース（精神・発達障害者等、障害者訓練の基礎的な対応を学びたい方向け）

○精神・発達障害者等の職業訓練編（中央校） 2回実施 10機関13名参加

○精神・発達障害者等の職業訓練編（吉備校） 5回実施 23機関34名参加

2. 専門支援実践コース（専門訓練コースを担当又は担当予定で実践的な対応を学びたい方向け）

○精神・発達障害者等の職業訓練編（中央校） 2回実施 7機関8名参加

○精神・発達障害者等の職業訓練編（吉備校） 3回実施 5機関6名参加

3. 委託訓練コース（委託訓練を実施又は実施を検討している方向け）

○精神・発達障害者等の職業訓練編（中央校） 1回実施 8機関13名参加

4. 管理・運営コース（専門訓練コースの設置・運営に携わっている方向け）

○参加施設のニーズに応じたオーダーメイドのプログラム（吉備校）

3回実施 5機関7名参加

5. 導入期の訓練コース（訓練初期における訓練生の障害特性の把握等について学びたい方向け）

○精神・発達障害者等の職業訓練編（中央校） 1回実施 2機関2名参加

6. オンライン訓練環境構築コース（オンライン訓練の環境構築、クラウド技術を活用した訓練の実施方法について学びたい方向け）

○精神・発達障害者等の職業訓練編（中央校） 1回実施 2機関2名参加

7. 東京障害者職業能力開発校あり方検討会に係るオーダーメイドコース

○東京障害者職業能力開発校のニーズに応じたオーダーメイドのプログラム（中央校）

2回実施 4機関16名参加

8. 埼玉県の職業能力開発センターをはじめとした各高等技術専門学校における精神障害者、発達障害者の受け入れ拡大と訓練指導員の対応力強化に係るオーダーメイドコース

○埼玉県のニーズに応じたオーダーメイドのプログラム（中央校）

3回実施 9機関13名参加

※実績は全て令和5年度のもの。

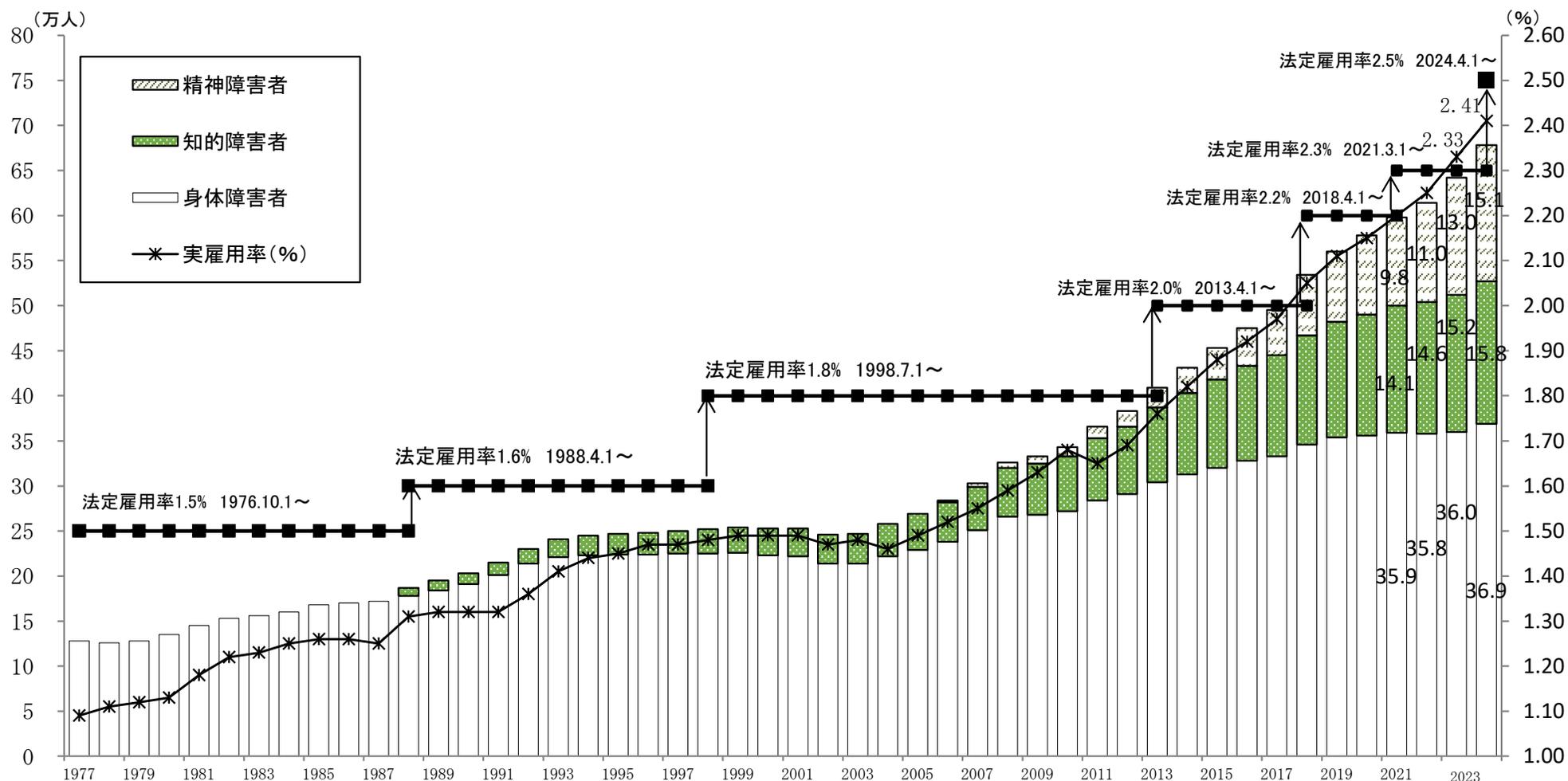
障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況（2024年6月1日現在）

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

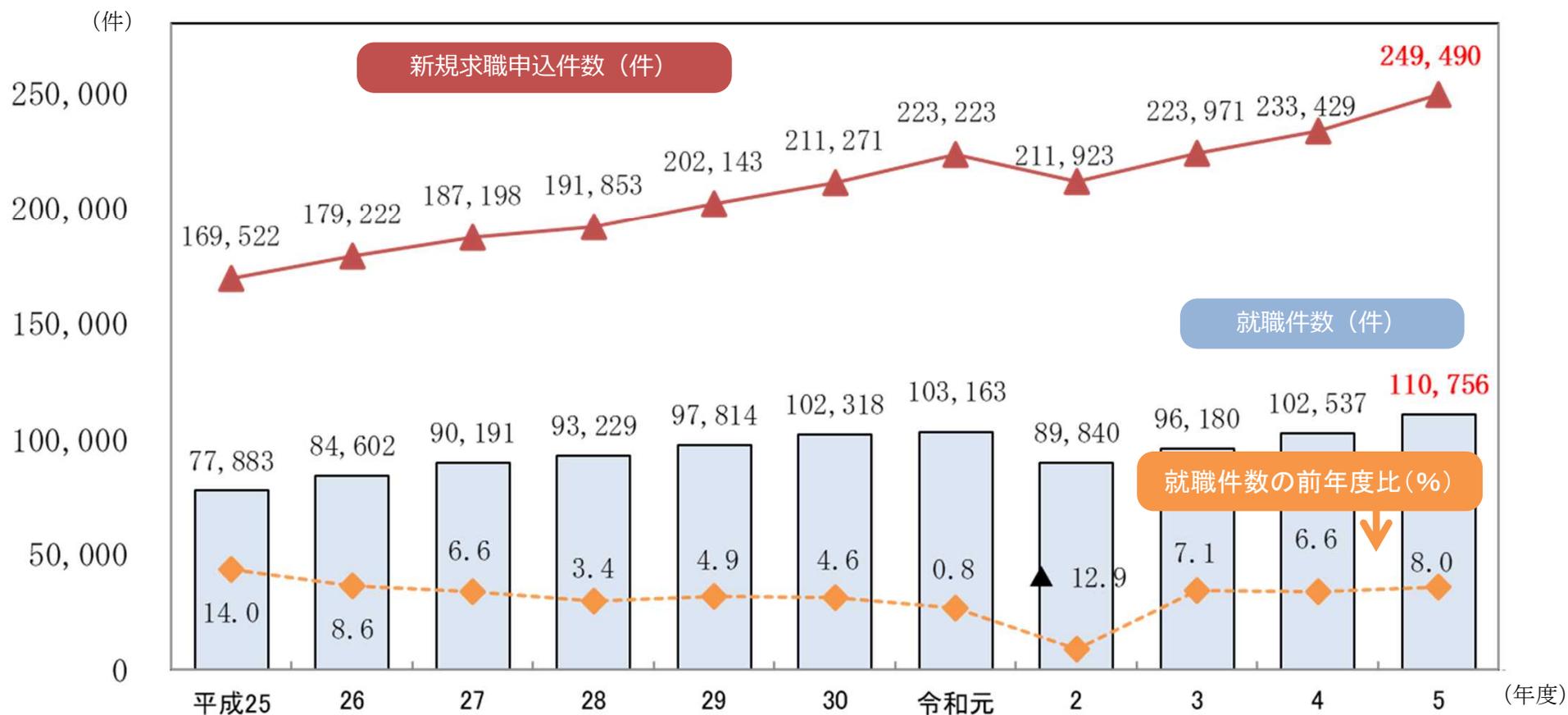
○雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



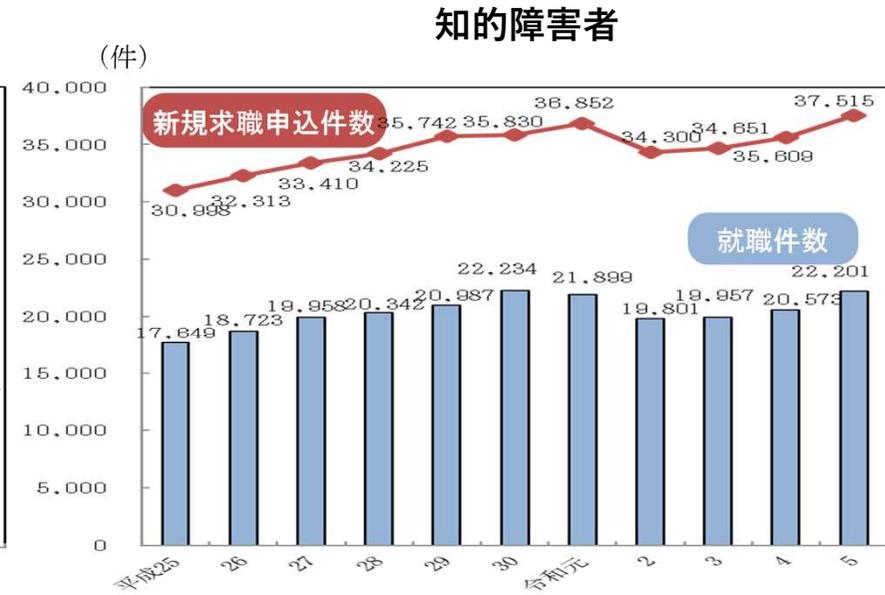
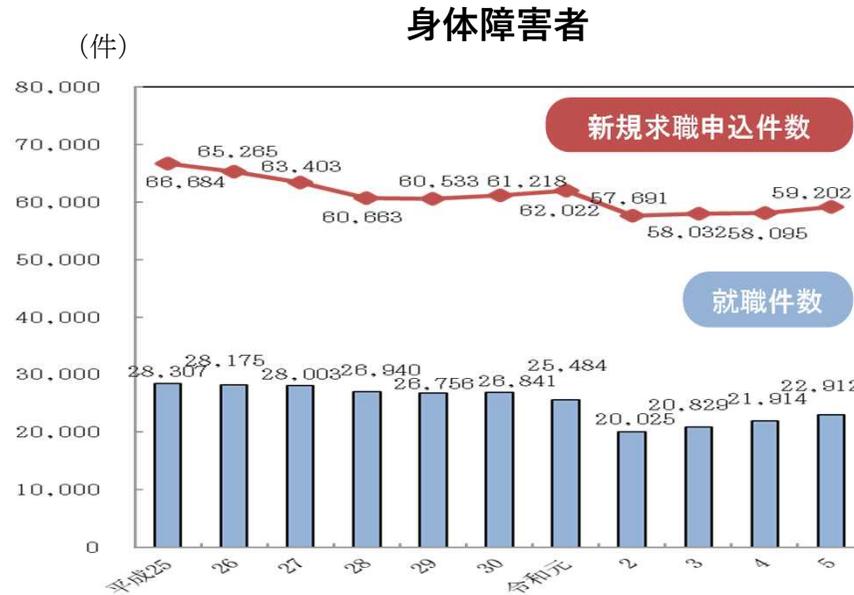
出典：障害者雇用状況の集計結果

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 令和5（2023）年度のハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は249,490件、就職件数は110,756件となり、いずれも前年度を上回った。



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)



※令和2年1月のハローワーク刷新の影響により、令和2年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について（概要） ～障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書～ 〔令和7年6月30日〕

検討の方向性

- (1) 訓練を受ける障害者の数が減少傾向にある中で、**現行の訓練科目や訓練実施体制が、近年の障害者特性に対応したものとなっているか**検討すべきではないか。
- (2) 障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）としての強みや特色を活かしつつ、**障害福祉サービスとも連携しながら、時代の変化に応じた活性化方策を検討すべき**ではないか。また、障害をオープンにしない選択をされた方も含めて、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）での訓練を受講するようになっていく中で、**障害者校と一般校との役割分担や連携を整理すべき**ではないか。
- (3) 障害者職業訓練は、就職のための有効な手段のみならず、訓練修了後の円滑な就職やその後の定着に至るあらゆる段階において必要となる医療・福祉とハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の関係機関との**連携の在り方についても検討すべき**ではないか。
- (4) 障害者校における施設内訓練のほかにも、**障害者に対する委託訓練を実施しているが、一部その実績が好調といえないものもあり、その改善策の検討も必要**ではないか。また、**障害者校における在職者訓練について今後、どのような役割を果たしていくべきか**検討すべきではないか。

主な課題と対応方針

● 訓練受講者と企業のニーズを踏まえた訓練科目の内容や訓練方法の見直し

【課題】 障害特性に応じた訓練の検討について

→ 訓練受講者の障害種別が多様化していることから、求職障害者及び求人者の動向やニーズを把握しながら訓練科目の設置を進めていくことが望ましい。

訓練の手法については、障害特性に応じたきめ細かな対応により効果を挙げている事例も見られることから、国は全国の好事例を収集し、情報提供していく。

【課題】 受講機会の拡大に向けたオンライン職業訓練の普及

→ 通所や寮利用が困難な者を想定したオンライン訓練の拡充について国と機構を中心に検討を進め、都道府県における検討も促していく。

具体的には、対象とすべき訓練科目や訓練期間中の支援の支援のあり方について、幅広く検討を行う。

【課題】 指導員の配置基準の見直し及び専門性向上等について

→ 障害者校における指導員の配置基準の見直しに当たっては、国と都道府県による検討の場を設け、訓練科の整理・統合や定員の適正化等を併せて検討するとともに、見直しに係る影響等についても調査し、改善可能なものから取組を進めていく。

また、検討する際には、指導員のキャリアパスについても、障害者職業訓練を含めた形で策定すること等、効果的な体制整備に向けた対応が求められる。

研修については、指導員等の意見等も踏まえながら、内容を不断に見直し、充実したものとしていくとともに、受講機会が適切に確保されるよう取り組んでいく。

職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について（概要）

～障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書～ 〔令和7年6月30日〕

● 地域の関係者と連携した障害者校の運営・管理の充実・強化

【課題】 障害福祉サービス利用者の就労促進に向けた障害者職業訓練への誘導

→ 就労選択支援制度の開始を機に、就労準備性を身につけた障害福祉サービスの利用者が、一般就労への前段階として障害者職業訓練を活用する流れを確立すべく、障害福祉サービスとの連携を高めていく。

【課題】 障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有を通じた能力開発施策全体の対応力の底上げ

→ 一般校の指導員に対する研修の充実を図ることに加え、専門家の配置を進めていくことにより組織としての対応力を向上させていくとともに、障害者校における効果的・効率的運営に係る好事例を収集・整理していく。

【課題】 障害者校の施設や寮について

→ 訓練受講者数の拡大に向けた国としての対応を引き続き検討していく。改築等の計画策定に当たっては、一般校等との合築についてメリットが見込まれることから、基本的な考え方や方針を検討していく。

寮については、国及び都道府県等が連携しつつ各障害者校の利用状況を検証し、予算の効率化の観点も勘案しながら、運営の在り方について検討していく。

【課題】 障害者校の活性化方策に係る成果検証のため、訓練受講者の属性、就職状況、定着状況等の把握・分析を強化

→ 障害者校の訓練受講者の属性や、定着状況といった訓練成果を把握・分析・評価し、障害者校における訓練の質も含めた改善につなげていく仕組みを構築していく。

● 訓練受講者に対する就職支援・定着支援の強化

【課題】 就職支援の強化に向けた労働局等との連携強化

→ 効果的な事例などを踏まえて、改善可能なものから取組を進めていくこととする。

訓練受講者のプロフィール情報の提供等による障害者校と労働局・ハローワークとの一層の連携を全ての障害者校において促進していくように取組む。

【課題】 定着支援の強化に向けた関係機関との連携等

→ 障害者校が地域の関係機関との連携を訓練実施期間中から密に図ることが効果的であると考えられるため、国が障害者校と地域の関係機関との連携方法等について好事例を含めて情報を収集・整理していくこととする。

また、訓練受講生の特性をよく理解している障害者校が、定着支援の中でどのような役割が果たせるのか、体制面も含む実態調査等も行いながら検討していく。

● 障害者に対する訓練校以外での訓練受講機会の充実

【課題】 障害者に対する委託訓練の質の向上

→ 比較的就職率が高い実習を伴う訓練コースの設定が図られるよう、有効な訓練を実施できる環境を整備していくとともに、委託先選定の厳格化を含め、制度の見直しに係る方策を検討していく。

【課題】 在職者訓練の普及・活性化

→ 障害者が企業の発展に寄与できる人材としてやりがいや意欲をもって働き続けられるようにするには、スキルアップや職域の拡大に向けた職業訓練機会の提供が必要であり、今後、在職者訓練のニーズが高くなることが見込まれる。

国は、訓練ニーズの実態把握に努め、機構と連携しながら訓練コースや指導技法の開発を進めていく。