

障害者職業能力開発校の 在り方に関する検討会（第3回）	参考資料 1
令和7年4月25日	

第2回障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会までの参集者意見等

※ 第1回検討会の資料4の項目に沿って整理。

※ 発言内容を適宜要約、参集者の氏名は省略。

※ 下線部分は、第2回検討会で追加した意見。

課題1：障害者校の在り方について

- 障害者職業訓練校（以下「障害者校」という。）の受講生の属性（障害部位、年齢、前歴）やどのようなことを契機に障害者校を認知し、入校してくるのかの把握は必要ではないか。
- 障害者校の職業訓練を修了して就職した者の、①就職先（業種・職種等）、②訓練科目の就職への寄与度、③訓練への満足度や④職業訓練を修了した人とそうでない人の定着率の差の把握は必要ではないか。
- 障害者校の果たすべき役割を検討する上で雇用保険適用の就職か、A型への就職かといった就職先の内訳や訓練機関や、福祉サービス、医療機関など、入校ルートごとに就職率や定着率を分析してほしい。
- 障害者職業訓練について、ただ技能を習得するだけでなく、アビリンピックなどを通して習得した技能に箔がつくような仕組みがあると良いのではないか。
- 地域の中で障害者訓練が認知されておらず、福祉や教育現場サイド等も含めて障害者校の認知度向上と連携強化を目的として地域のネットワークに入っていくことが必要ではないか。
- グレーゾーン（障害者手帳を持っていないが対象となりうる者。）への対応は一般校だけでなく障害者校でも大きな課題だが、その特性を深く理解するところから対応は始まる。障害者校では、集合訓練の枠から外れた個別対応・支援が必要になる。
- グレーゾーンは雇用率にカウントされず、一般校でも対応に苦慮している。訓練修了後の就職に際しても困難な面があるが、一般校・障害者校のいずれかを選択するか等について、ハローワークとの連携も少ないのが現状で連携強化が必要ではないか。
- 一般校との違いは何かという点から、障害者校の役割を整理する手もあるのではないか。また、グレーゾーンも含め、障害者訓練のノウハウを一般校に共有する取組を強化していくことで能力開発施策全体の底上げにつなげるべきでないか。
- 財源の問題にも留意して検討する必要がある。
- 障害者校の施設整備については、一般校との合築の例等も参考に検討していくべきではないか。
- 寮は、民間の訓練施設では生活訓練の場として活用している例がある。
- メンタル面の不調から休職中の者に対して、障害者校がリワーク支援プログラムを実施する観点もあるのではないか。
- 訓練そのものではなく、診断書や主治医の意見書が重複して必要となるなど手続きの

煩雑さや入校の時期といった問題もあるのではないかと。

- 引き続き質の高い訓練と就職支援を一体的に提供するとともに、入寮希望を含め、入校希望者が訓練校に入校できる体制を維持する必要がある。

課題2：訓練科目の見直し及び障害者特性に応じたクラス編成について

- オンライン訓練が普及していくと広報において HP や SNS を用いた情報発信も重要となるのではないかと。
- 各障害者校が工夫して取り組んでいる好事例を障害者校同士で共有する場が必要ではないかと。
- オンラインの活用はこれまで立地的に通校困難であった者の受講機会を拡大することに繋がりうるので、障害者校の再編とセットで考えていく必要があるのではないかと。
- e ラーニングは、現在、IT 分野に偏っているので、科目の幅を広げることを検討すべきではないかと。
- 具体的な訓練科目を決めるというよりは、個別対応が柔軟にできるように訓練科目をカスタマイズできる仕組みを議論する方がよいのではないかと。例えば、全国複数の障害者校をオンラインでつないで、講義部分は統一化して実施する等が考えられる。
- e ラーニングは、移動に困難を抱える重度身体障害者のみならず、対人関係に困難を抱える精神・発達障害者にもニーズはあるが、その運営にはマンパワーを要することに注意する必要がある。
- 在宅就労の希望者からは週 20 時間程度の短時間訓練についてニーズがある。
- 訓練時間や指導員の配置数などの訓練基準を都道府県の裁量で柔軟化しようとしてもどこまで許容されるか不安であり、なかなか踏み込めないのが実態であるため、指針が必要ではないかと。
- 指導員の体制は、個別支援の必要性や、生活支援に対応できる専門人材の配置など通常の職業訓練よりも手厚くする必要があるのではないかと。
- 個別支援が強みとなるべきであり、訓練修了後の就労・定着支援も一体的にやった方がよいのではないかと。
- 個別支援対応を充実させていくためには、指導員及び各種支援員のマネジメントが重要なのではないかと。
- 発達障害に対する支援者の人材育成について、体系的な支援ができていないという課題もあるのではないかと。また、人材育成に関する継続的なスーパーバイズがなされていないのではないかと。
- 特別支援障害者については難病患者を対象とすることを含め今後検討をしていくべきではないかと。
- 地域ニーズの吸い上げについて、地域職業能力開発促進協議会があるが、障害者訓練も議題として取り上げることで地域における議論を活発化することが重要ではないかと。

議題3：関連施策との連携について

- 障害者の支援策の中で、職業訓練の存在が知られていない。地域の関係機関のネットワークでもっと周知を図るべきではないか。
- 福祉サイドで就労選択支援が開始されるが、障害者訓練が福祉から雇用へつなぐ時に重要な役割を果たすものであるという点や、就労移行支援や就労継続支援 A 型や B 型と異なる点を明確に打ち出すことが重要ではないか。
- 障害者を雇用しようとする中小事業主に対して、学園祭を見学してもらうなどのコミュニケーション方法も検討すべきではないか。
- 障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターとの連携も好事例を参考にしつつ、検討すべきではないか。
- 訓練生が身に付けた技能を求人企業に理解してもらい、当該技能を活かせる職種に就けるよう支援することが重要。また、受講生のプロフィール情報を活用している事例があるが、委託訓練を含め、そうした好事例の展開も必要ではないか。

議題4：障害者委託訓練の活性化について

- 就職率の低い委託訓練は改善を図っていくべき。障害者校の好事例の展開や委託先選定の厳格化等により、質の向上の方策を考えていく必要があるのではないか。
- 就職率の低いeラーニングは改善を図っていくべき。より双方向性高いオンライン訓練による代替性を含め検討してはどうか
- 委託訓練はニーズが高まっている在職者訓練や実践能力習得訓練コースに重点化していくべきではないか。
- 定着率の高い委託訓練もあるので、そうした仕組みは参考にしていくべき。

議題5：その他

- 長く就労している方の訓練ニーズは高いことや中小企業においては障害者の人材育成に携わる人材が不足しがちであるため、法定雇用率の引き上げに伴い雇用が進展する中、在職者訓練は今後大事になってくるのではないか。
- 障害者を採用したものの、入職後のキャリア形成支援が十分とはいえない企業も一定数存在するものとする。ジョブコーチの体制強化など、個社ごとの実態を踏まえた寄り添い型の支援を拡充していくことが必要ではないか。
- 構成員が属していない地方は実情も様々なので、そういった点も念頭に置いて整理していくべき。