

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

(障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書)

平成 2 8 年 7 月

目次

はじめに	1
障害者雇用をめぐる状況	2
職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方	5
第1 障害者職業能力開発校等の現状	5
第2 検討の方向性	6
第3 具体的な課題と対応策	8
1 訓練科	8
2 職業訓練指導員等の体制	12
3 人材育成	14
4 施設	15
5 周知等	16
6 その他	18
おわりに	20
障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会開催要綱	21

はじめに

障害者雇用をめぐる状況は、平成25年4月の法定雇用率の引上げ等による企業の障害者雇用に対する機運の高まりに加え、雇用情勢の改善などにより、大きく変化しています。

また、障害者雇用促進法が改正され、本年4月からは、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止及び障害者と障害者でない人との均等な機会や待遇を確保するに当たって支障となっている事情を改善するための措置、又は障害者が持っている能力を有効に発揮するのに支障となっている事情を改善するための措置を講ずることが義務付けられる（合理的配慮の提供義務）とともに、平成30年4月には、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることとされ、今後においても、障害者雇用をめぐる大きな変化が見込まれます。

さらに、障害者の求職状況を見ると、新規求職申込件数が増加傾向にある中で、特に精神障害者及び発達障害者等の求職申込件数が右肩上がりに伸びている状況です。

こうした状況の中、障害者の職業能力開発施策においては、障害者を取り巻く様々な環境変化に対応しつつ、障害者の職業訓練機会を拡充することが求められています。

特に、障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校における障害者を対象とした職業訓練については、時代のニーズに合わせた職業訓練の提供が必要であり、障害者職業能力開発校等の在り方に関する検討が喫緊の課題となっています。

平成30年度からは、東京障害者職業能力開発校において、施設の建替えに伴うカリキュラム等の見直しも必要となっています。

本検討会では、平成27年3月に取りまとめられた障害者職業能力開発推進会議報告書の内容も踏まえ、障害者職業能力開発校及び一般の職業能力開発校における障害者を対象とした施設内訓練を中心として、現状の課題を整理した上で今後における対応策について検討を行い、今般、検討結果について報告書を取りまとめました。

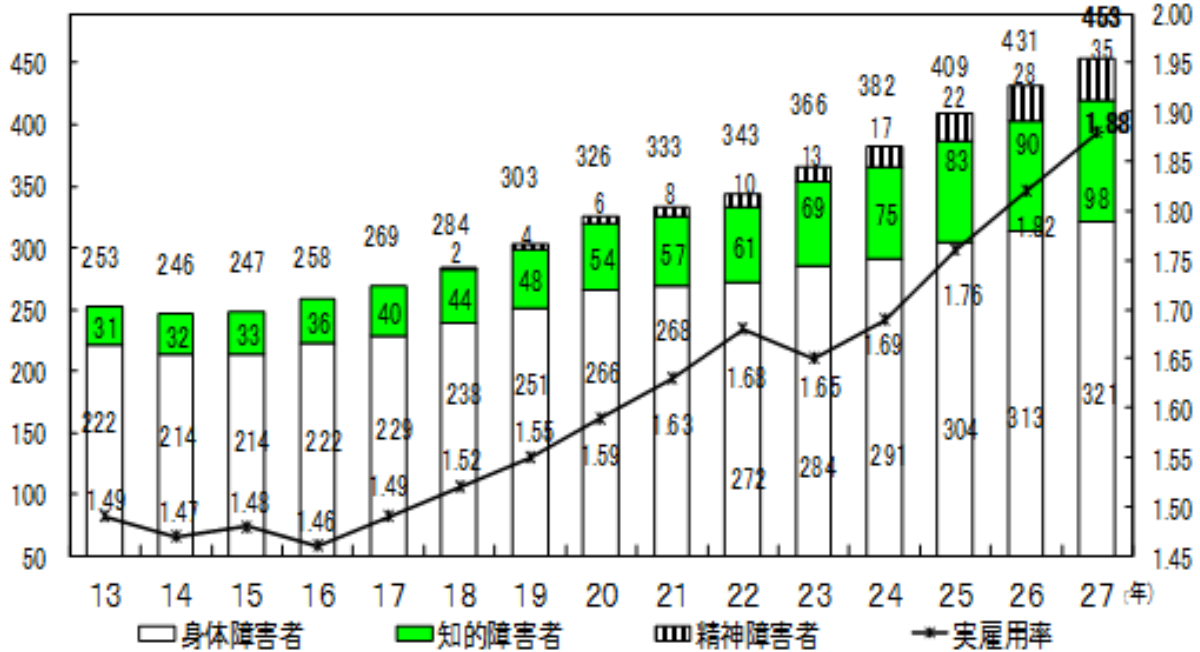
【障害者雇用をめぐる状況】

民間企業の障害者雇用状況は、平成27年6月1日現在の障害者実雇用率が1.88%と法定雇用率には届かないものの、雇用障害者数は45万人を超え12年連続で過去最高を更新しており、障害者雇用は着実に進展を続けている。

[障害者雇用の状況]

(平成27年6月1日現在)

<障害者の数(千人)>

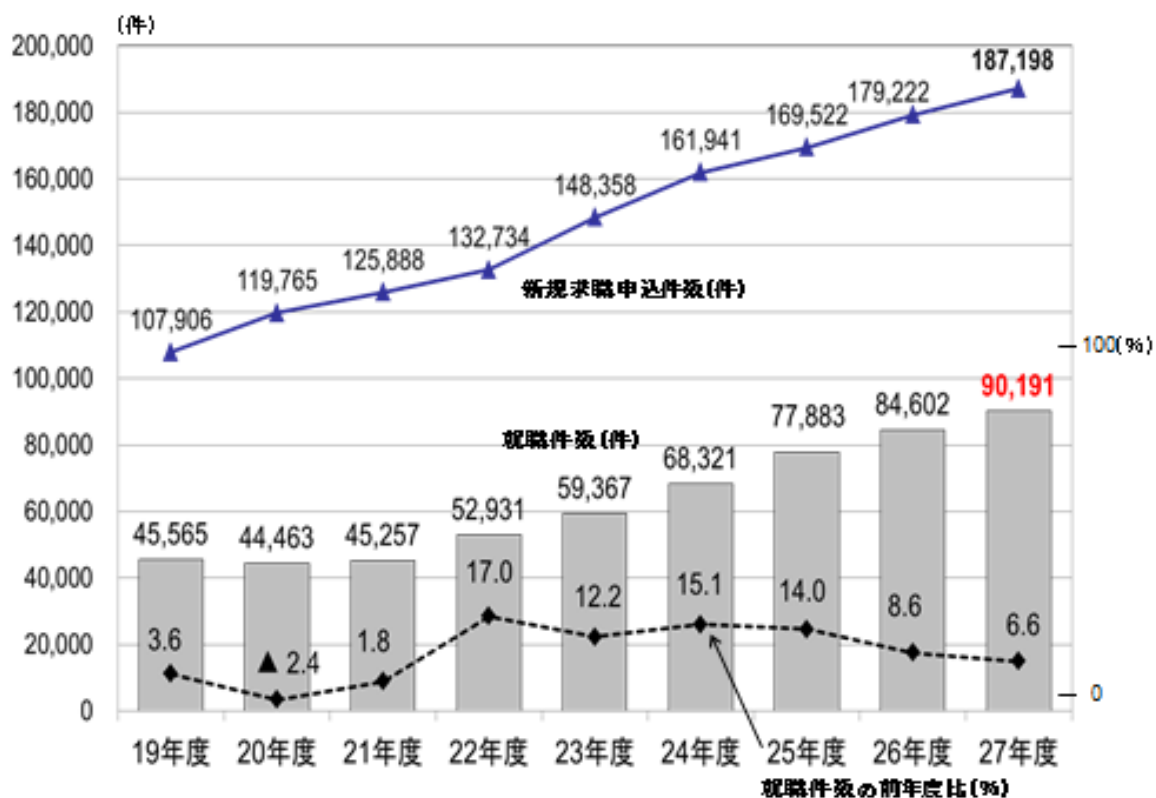


また、ハローワークにおける平成27年度の障害者の新規求職申込件数及び就職件数は、それぞれ187,198件、90,191件(就職率48.2%)となっており、10年前に比べて新規求職申込件数は1.9倍、就職件数は2.3倍と顕著に増加している。障害種別にみると、身体障害者の新規求職申込件数及び就職件数がそれぞれ63,403件、28,003件(就職率44.2%)、知的障害者の新規求職申込件数及び就職件数がそれぞれ33,410件、19,958件(就職率59.7%)、精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数がそれぞれ80,579件、38,396件(就職率47.7%)、その他の障害者(※)の新規求職申込件数及び就職件数がそれぞれ9,806件、3,834件(就職率39.1%)となっており、特に精神障害者は対前年度比9.7%ポイント、その他の障害者で対前年度比20.1%ポイントと増加が顕著となっている。

※ 「その他の障害者」とは、いわゆる障害者手帳を持っていない発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等をいう。以下同じ。例えば、発達障害者であって精神障害者保健福祉手帳を所持している者による新規求職申込み及び就職は、精神障害者の新規求職申込

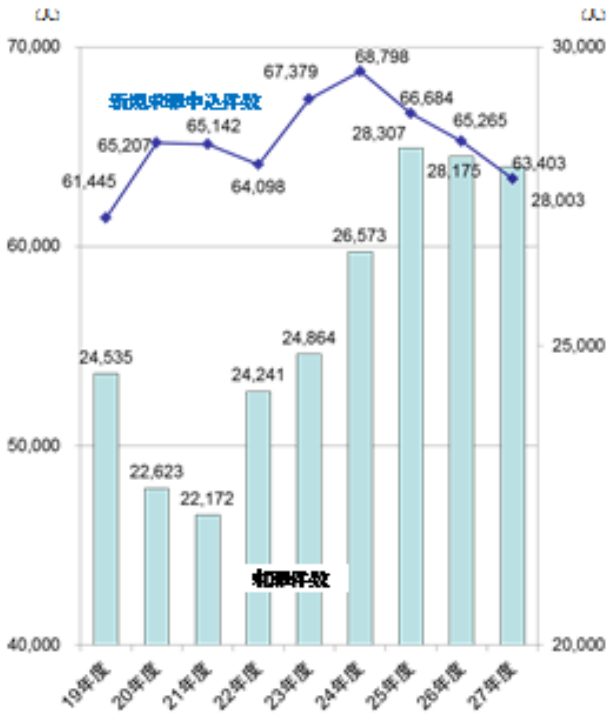
件数及び就職件数に算定されており、療育手帳所持者の場合は知的障害者に、いずれの障害者手帳も所持していない場合は、その他の障害者の発達障害者に算定されている。

[ハローワークにおける障害者の職業紹介状況]

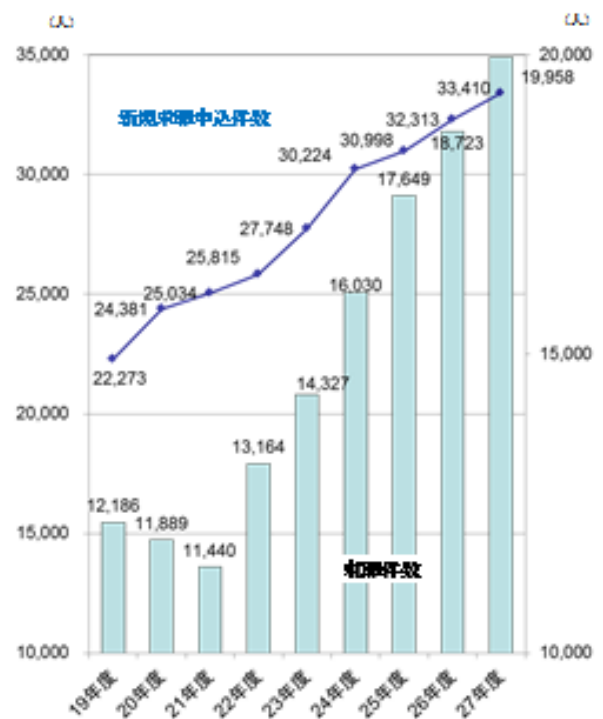


[ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（障害種別）]

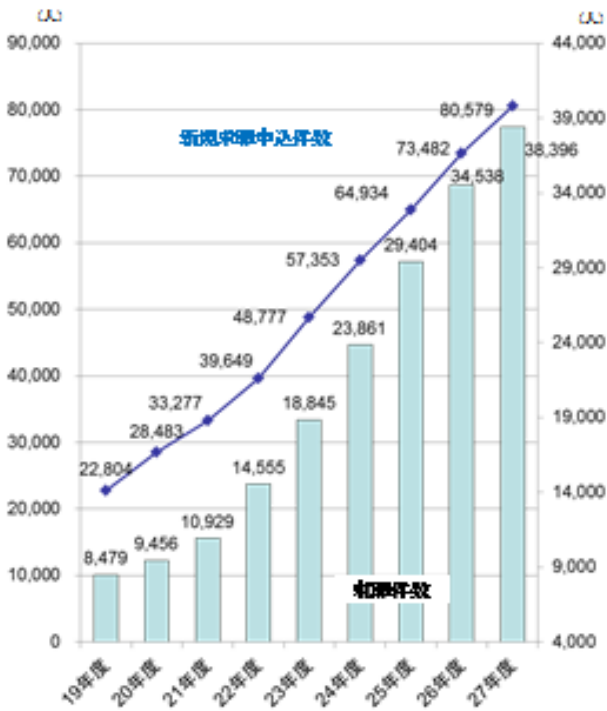
身体障害者



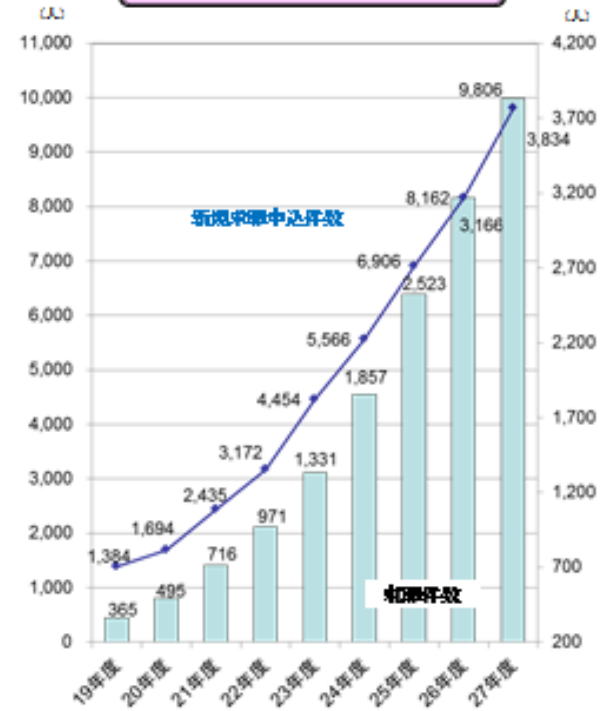
知的障害者



精神障害者



その他の障害者
(発達障害、高次脳機能障害など)



【職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方】

第1 障害者職業能力開発校等の現状

障害者の職業訓練については、

1. 障害者職業能力開発校（※1）（以下「障害校」という。）における職業訓練
2. 一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）における障害者を対象とした職業訓練（※2）、
3. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

を実施している。

（※1）国立校13校（うち、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の運営2校、都道府県の運営11校）、府県立校6校の全19校を設置・運営している。

（※2）一般の職業能力開発校152校のうち、障害者向けの訓練科を設置しているのは22都道府県、30校である。

それぞれの就職率及び訓練受講者数の推移は次表のとおりである。

「障害者基本計画」（平成25年9月閣議決定。以下「基本計画」という。）においては、障害校における修了者の就職率を平成29年度までに65%以上としている中、平成26年度の就職率は71.8%と前倒しで達成しているところである。また、基本計画において同様に障害者の態様に応じた多様な委託訓練における修了者の就職率を平成29年度までに55%以上とし、平成25年度から平成29年度までに就職率を47%から毎年2%ポイントずつ引き上げていくこととしている中、平成26年度の就職率は51.3%と同年度の単年度目標49%以上を達成しているところである。さらに、一般校における障害者職業訓練の修了者の就職率については基本計画において目標値が設定されていないところであるが、平成26年度の就職率は81.6%と高い就職率となっている。以上から、障害者の職業訓練における就職率は評価できる。

一方、訓練受講者数については減少傾向にあるところ、平成25年度の法定雇用率の引上げや雇用情勢の改善傾向を受けた企業の採用意欲の高まり等から、特に身体障害者の求職者が減少していること、特別支援学校における就職支援の強化等により、職業訓練を受講せずに就職する知的障害者が増加傾向にあることなどが要因と考えられる。

[障害者職業訓練実施状況]

(単位：人)

	平成 22 年度		平成 23 年度		平成 24 年度		平成 25 年度		平成 26 年度	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害校における職業訓練	2,305	-	2,205	-	2,172	-	2,093	-	2,010	-
離職者訓練	2,030	60.0%	1,948	65.9%	1,880	68.7%	1,772	69.1%	1,686	71.8%
在職者訓練	275	-	257	-	292	-	321	-	324	-
一般校における障害者職業訓練	732 (378)	72.8%	719 (347)	76.2%	608 (312)	73.8%	663 (392)	81.4%	629 (373)	81.6%
障害者の態様に 応じた多様な委託訓練	6,280	-	5,706	-	5,627	-	4,896	-	4,553	-
離職者訓練	6,198	43.8%	5,637	44.4%	5,477	45.2%	4,733	47.1%	4,386	51.3%
在職者訓練	82	-	69	-	150	-	163	-	167	-
合 計	9,317	-	8,630	-	8,407	-	7,652	-	7,192	-

(資料出所：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

※ 1 就職率は、職業訓練修了後3か月後の就職状況を元に算出。

※ 2 一般校における障害者職業訓練の括弧内は、障害者対象訓練科の受講者数であり、就職率は同訓練科の就職率。

また、障害校における障害種別入校状況は次表のとおりである。

身体障害者及び知的障害者の入校割合が7割を超える一方、精神障害者及び発達障害者の入校割合は3割を下回る状況である。

[障害校における障害種別入校状況] <平成26年度>

(単位：人)

障害種別	身体	知的	精神	その他	うち発達
国立機構営	130	16	37	94	69
国立県営	648	215	229	118	92
県立県営	79	149	35	46	41
計	857	380	301	258	202
入校者に占める割合	50.8%	22.5%	17.9%	15.3%	12.0%

第2 検討の方向性

求職申込みをしている障害者（以下「求職障害者」という。）の中でも精神障害者及び発達障害者等の新規求職申込件数の伸び幅が大きく、職業訓練の対象となる

求職障害者については、障害の重度化、多様化の傾向が進んでいるなど、障害者雇用をめぐる状況は大きく変化している。そのため、障害校及び一般校における障害者を対象とした訓練科、職業訓練指導員の人材育成、施設等について、その在り方を検討する必要が生じている。

特に、昨今の求職障害者の動向を見ると、精神障害者及び発達障害者等の職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の需要が高まっていると考えられる中、現行の障害校及び一般校における精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科は限定的であるため、今後においては、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充が重要となる。

その一方で、精神障害者及び発達障害者等は、自身が障害者であることを明かすことを躊躇する者も多いため、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充に加え、一般校における一般の訓練科についても、精神障害者及び発達障害者等が受講することが有効な訓練科の新たな整備を検討することも重要となる。当該訓練科の整備については、そもそも精神障害及び発達障害等の認識がないため、障害者手帳を所持しておらず医師の診断も受けていない特別な配慮を要する者に対しても有用である。

精神障害者及び発達障害者等を含む障害者訓練については、障害校が中心となって取り組んできたところであり、特に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営する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）及び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）（以下両校を「機構営校」という。）が、総合的かつ専門的な障害者訓練の実施、他の障害校等に対する人材育成及び訓練技法の開発・普及等に努めてきた経緯があり、機構営校には訓練技法に係るノウハウの蓄積が豊富にあることから、労働市場の動向を踏まえた訓練実施や障害校のニーズに応じた対応について引き続き取り組む必要がある。

一方、平成29年度末に東京障害者職業能力開発校（以下「東京障害校」という。）の施設の建替えが完了する予定であり、これに合わせて、平成30年度以降の訓練科、体制その他の在り方の検討・見直しを行い、同年度からの東京障害校における新たな取組が、他の道府県営障害校や一般校のモデルとなることも期待されている。

以上の現状を踏まえ、本検討会では、障害校における施設内訓練を中心として現状の課題を整理し、今後の在り方について検討を進めるとともに、一般校における障害者を対象とした施設内訓練についても検討を行い、さらには、平成30年度以降の東京障害校の訓練科等の在り方も検討し、障害校及び一般校における

障害者を対象とした職業訓練の一層の強化を図るための対応策について提言する。

第3 具体的な課題と対応策

障害校は、これまでも一般校や障害者の態様に応じた多様な委託訓練での受入れが困難な障害者の受入れを進めてきたところであり、精神障害者及び発達障害者等の求職障害者の増加により訓練受講の対象となる障害者は多様化しているところ、法定雇用率の引上げや雇用情勢の改善等を背景とした企業の採用意欲の高まり等からも多様な訓練ニーズの受け皿を用意する必要がある。

このため、精神障害者及び発達障害者等の受入れを推進し、効果的な職業訓練機会を提供していくことが重要であるが、必ずしも現状のニーズに見合った訓練科が設定されていない、又は実施するための体制が整っていないことなどが課題となっている。

また、障害校は概ねブロック拠点に設置している関係から、求職障害者の居住地によっては入校しにくい面もある。さらに、障害の受容が十分にできていない精神障害者及び発達障害者等は障害校への入校に抵抗がある面もある。

このため、障害校における訓練科の拡充等に加え一般校においても、障害校が設置されていない地域に居住する求職障害者を中心とした職業訓練機会を確保することが重要となり、そのための環境整備を推進することが必要であるが、一般校において障害者を対象とした訓練科を設置している都道府県は半数以下に留まっていることなどが課題となっている。

加えて、訓練生自身が障害者であることを明かすことを躊躇する場合は、障害者を対象とした訓練科での職業訓練の受講に抵抗がある面もあり、また、障害者手帳を所持しておらず医師の診断も受けていない特別な配慮を要する者が増加している現状を考えれば、一般校における一般の訓練科の中で、精神障害者及び発達障害者等や特別な配慮を要する者が受講することが有効な訓練科や体制を整備することについても課題となっている。

1 訓練科

【課題①】＜精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充＞

障害校の訓練科及び一般校における障害者を対象とした訓練科について、近年においては精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科を設置する校はあるものの、訓練科の中心は依然身体障害者又は知的障害者を対象としたものである。

一方、求職障害者の最近の動向としては、雇用情勢の改善や企業の障害者雇用意欲の高まりもあり、障害者雇用の取組が進んでいる身体障害者や知的障害者は職業訓練を受講せずに就職する者が増加し職業訓練の充足率が低下傾向に

あるとともに、精神障害者及び発達障害者等の新規求職申込件数は右肩上がり
で増加している。また、精神障害者及び発達障害者等は、就職に必要な技能
習得に加えて職場適応力の向上が必要である者が多いことや、職業訓練の受
講をあっせんするハローワークから、求職動向等から判断して精神障害者及び
発達障害者等の訓練コースが不足しているとの指摘もある。

以上のことから、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充が
必要不可欠である。

<対応策>

後記2（職業訓練指導員等の体制）及び後記3（人材育成）の課題に可能な
限り対応した上で、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科を拡充す
るよう障害校、一般校を設置する都道府県に求めることが必要である。

また、訓練ニーズの現状分析を行い、障害校、一般校ともに、障害程度の軽
い身体障害者を対象とした訓練科を精神障害者及び発達障害者等を対象とした
訓練科等に振り替えることなども検討すべきである。

【課題②】<一般校における障害者を対象とした訓練科の拡充>

障害校の所在地から見ると、多くの障害校が郊外型となっている中、通所や
入寮が困難な精神障害者等の利用に向かない面がある。

<対応策>

障害校への通所が困難又は入寮も困難な場合は、一般校における障害者を対
象とした訓練コース（※）の拡充が重要となり、特に、精神障害者及び発達障
害者等の訓練コースの設置、受入れを積極的に推進するため、都道府県に対し、
精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科を設置するよう求めることが
必要である。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）におい
て、障害者等の活躍支援のための具体的施策として、「精神障害者等の職業訓練
を支援するため、職業訓練校に精神保健福祉士を配置してそのサポートを受け
ながら職業訓練を受講できるようにするなど受入体制を強化する」と明記され
たところであるが、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科を設置す
る一般校には、精神保健福祉士等の専門家を配置して訓練生がそのサポートを
受けながら職業訓練を受講できるようにするとともに、職業訓練指導員が助言
を得られることも重要であるため、一般校への専門家の配置を支援することを
検討すべきである。

（※）一般校において障害者対象訓練科を設置しているのは、22都道府県、30校（全
152校中）に留まる。

【課題③】〈一般校における就業経験のない若者等を対象とした訓練科の拡充〉

精神障害者及び発達障害者等は、自身が障害者であることを明かすことを躊躇する者も多く、こうした者を障害校、一般校における障害者を対象とした訓練科へ誘導することは容易ではない。一方、自身がどのような仕事に向いているのかキャリア形成が不十分であり、そのことにより就職や就業継続を困難としている者も多いことから、一般校において、就業経験のない又は少ない若者等を対象とした訓練科の拡充が必要である。

また、最近では、障害者手帳を所持しておらず医師の診断も受けていない特別な配慮を要する者が増加していることから、上記訓練科の拡充が必要である。

〈対応策〉

就業経験がない又は少ない若者等を対象とした就業に必要な知識、マナー等を習得するための比較的短期間の訓練科を拡充するよう一般校を設置する都道府県に求めることが必要である。

また、当該訓練科を設ける場合、当該訓練科の受講経験を活かして、比較的長期間の他の訓練科に連続受講できるようにすることが効果的である。

なお、当該訓練科は、就業経験のない若者等や就業経験が短期間で離職した若者等を対象としているが、その中には、障害を持ちながらも障害を明かすことを躊躇する者や、障害者手帳を所持しておらず医師の診断も受けていないものの特別な配慮を要する者が含まれる可能性があり、結果として、そうした対象者が受講するといった副次的な効果が期待できる。このため、当該訓練科が、こうした対象者も受講しやすいものとなるよう、周知等の方法に特段の留意が必要であるとともに、ハローワークが職業相談を行う際には、求職者に対して丁寧な説明等の対応が必要である。

【課題④】〈障害の重複化に応じた訓練科の設定〉

知的障害者を対象とした訓練科については、障害校及び障害者対象訓練科を設置している一般校の多くで設置されているが、精神障害や発達障害を重複している知的障害者も多く見られるため、知的障害者を対象とした訓練の在り方を見直す必要がある。

〈対応策〉

精神障害や発達障害を重複している知的障害者もいることから、知的障害者を対象とした訓練科において、個々の障害特性を把握し、その後の訓練において必要となる支援の方向性を定めるため、短期間の導入訓練を設置する必要がある。

また、知的障害者と精神障害者等に対する支援技法は大きく異なることから、

重複障害を持つと思われる知的障害者に対しての指導技法は十分に留意することが必要である。

【課題⑤】＜入校機会の多様化＞

障害校の訓練科は1年訓練が多い上に入校月が4月当初であることが多いこと、また、年度途中で募集を行っている訓練科が少ない（※）ことから、年度末離職者や、年度初めの中途離職者等の入校阻害要因になっている場合がある。

このため、入校機会を年に複数回設けるなどの柔軟な対応が必要である。

（※） 国立県営校11校における全86科のうち、年度途中で募集を行っている訓練科は10科（全体の11.6%）に留まる。

＜対応策＞

機構営校では年間を通じた随時入校を可能とし、また、東京障害校では、年4回の入校機会（4、7、10及び1月）を設け訓練期間を6か月とした年度またぎが可能な訓練科も設置されているので、機構営校や東京障害校の事例を紹介しつつ、他の障害校を設置する道府県あて、入校募集に係る検討を依頼し、多様な入校機会の訓練科の拡充を図る必要がある。

なお、多様な入校機会の訓練科の拡充を図るに当たって、体制の拡充が必要となる障害校に対しては、非常勤講師等の配置を支援することを検討すべきである。

【課題⑥】＜精神障害者及び発達障害者等を対象とした導入訓練の拡充＞

精神障害者及び発達障害者等は疲労やストレスへの脆弱性、症状に波があることなど、その障害特性から、当初から6か月、1年といった長期間の訓練を受講することが困難な場合がある。

＜対応策＞

機構営校は、訓練期間を2か月から3か月とし、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者を対象に導入訓練を実施し、また、東京障害校は、訓練期間を3か月とし精神障害者及び発達障害者を対象とした就業支援事務科を導入訓練の位置付けで設置しているが、その他の障害校を設置する道府県に対し、機構営校及び東京障害校の事例を紹介して導入訓練を設置するよう求めることが必要である。

導入訓練の設置に当たっては、訓練を実施するための体制拡充及びノウハウが必要となるが、導入訓練を設置する障害校に対しては、非常勤講師等の配置、後記3（人材育成）の対応によりノウハウの習得を支援することを検討すべきである。

また、従来、身体障害者を主な対象とする訓練科においても、精神障害や発

達障害を重複して持つ訓練生が増えている状況があり、その障害の状態から通常の訓練時間で当初から職業訓練を開始すると、継続的な受講が困難となる場合があるため、訓練開始当初の訓練時間を短くするなどの柔軟なカリキュラムの設定を検討することが必要である。

なお、平成29年度末までに施設の建替えを完了することを予定している東京障害校においては、平成30年度以降、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充を図るなど、他の障害校の取組に先駆けて、精神障害者及び発達障害者等を対象とした職業訓練をより強化することが重要である。

【課題⑦】 <精神障害者及び発達障害者等に対する個別支援>

精神障害者及び発達障害者等については、その障害特性はそれぞれ異なるとともに、個々の障害特性が多種多様であり、障害が重複していることも少なくないことにかんがみ、訓練生ごとに個別支援を行うことを重視する必要がある。

また、発達障害者については、障害特性にかんがみれば、精神障害者とは区別した訓練科の設置が必要である。

<対応策>

前記1課題①の対応策のとおり、精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科を拡充し、当該訓練科においては、訓練生ごとの個別支援を行うことが必要である。

また、現状においては、発達障害者のみを対象とした訓練科は少ない（※）ため、まずは精神障害者及び発達障害者等を対象とした訓練科の拡充を検討することとするが、その際、将来的には発達障害者のみを対象とした訓練科の設置の必要性も念頭におくことが必要である。

なお、精神障害者及び発達障害者等の訓練内容については、例えば、知識、技能の習得に加え、障害に対する自己理解を深めること、コミュニケーション能力を高めること、職場のルールを理解することなどを意識したものとすることが必要である。

（※）発達障害者に特化した訓練科を設置しているのは、障害校19校のうち、大阪校1校のみ（Jobチャレンジ科）である。

2 職業訓練指導員等の体制

【課題①】 <障害者訓練の指導員配置基準の策定>

障害校の職業訓練指導員の配置については、訓練生1人当たりの職業訓練指導員数の配置基準が定められておらず、一般の職業訓練の基準（※）を準用している。

このため、各都道府県においては、障害校、一般校における障害者を対象と

した訓練科の職業訓練指導員の配置を拡充する検討が行いにくく、訓練科によっては、十分な体制がとれない状況が生じかねない。

(※) 訓練科ごとに訓練を行う1単位の訓練生につき3人(30人を超える訓練生を1単位とする場合には4人)を標準とし、訓練生の数、訓練の実施に伴う危険の程度又は指導の難易に応じて増減した数

<対応策>

障害校、一般校における障害者を対象とした訓練科に特化した職業訓練指導員の配置基準を設け、可能な限り早期に、当該基準を各都道府県に示すことが必要である。

また、障害校、一般校における障害者を対象とした訓練科のうち、職業訓練指導員の配置数が不十分である場合は、設置都道府県は新たに設ける配置基準を踏まえ、可能な範囲で、職業訓練指導員の配置の在り方を見直すことが必要である。

【課題②】<教育関係機関等からの講師派遣>

障害校及び一般校では、訓練コースの中でも単発的又は短時間の講義等への対応や、職業訓練指導員等が長期の研修に参加し不在となる際などの対応において、職業訓練指導員等の体制確保が困難な場合がある。

<対応策>

訓練コースの中でも単発的又は短時間の講義等への対応や、研修等により職業訓練指導員等が不在になる際などの対応について、地域における専修学校各種学校連合会、特別支援学校等の教育関係機関及び障害者の態様に応じた多様な委託訓練の受託機関等との連携を図り、障害者を受け入れている教育機関又は障害者の態様に応じた多様な委託訓練の受託機関に対し、一時的な講師の派遣を依頼することを検討すべきである。

なお、当該機関から講師の派遣を受け入れる場合、当該講師に対し、障害者に対する職業訓練に関するノウハウを習得するための研修を実施する必要がある。

【課題③】<寮における体制拡充>

障害校は概ねブロック拠点に設置しているが、求職障害者の居住地から通所が困難な場合は入寮することを想定している。

一方、障害校によっては、寮における夜間等の緊急時の対応が体制的に困難である場合があるため、精神障害者の入寮を制限するなど求職障害者が入寮を希望しても障害種別によっては入寮できないケースがある(※)。

(※) 国立障害校13校すべてに寮は完備しているが、入寮制限を特に設けていないのは5校のみ

<対応策>

寮における夜間等の緊急時の対応を適切に行うために、舎監等の非常勤職員の配置や、施設にセンサーを設置した安全性に配慮したサービスの利用等の措置を支援することを検討すべきである。

なお、舎監等を新たに配置する場合、可能な限り、訓練生が体調不良になった際、適切な処置や医師の受診を勧める判断ができる精神障害、発達障害についての知識を有する看護師資格等を持つ者を配置することも重要である。

また、精神障害者の場合、入寮が困難な者もいるため、入寮の適否については、医師等の専門家の意見を聴取することや、体験入寮などを行い、慎重に判断すべきである。

3 人材育成

【課題①】<機構のサポート事業等の推進・拡充>

障害程度の軽い身体障害者に対する訓練指導は、訓練科に係る専門分野の技能を習得していれば適切に実施できても、精神障害者及び発達障害者等に対する訓練指導については、障害特性を十分理解しその障害特性に応じた指導技法の習得が必要である。

都道府県営の障害校の職業訓練指導員については、障害校の訓練科又は一般校の障害者を対象とした訓練科を専門で担当している者はほとんどいない。このため、障害（特に特別支援障害者）に関する専門知識を得る機会が十分とは言えない。

<対応策>

各都道府県に対し、障害校、一般校の職業訓練指導員等が、機構営校で実施する「専門訓練コース設置・運営サポート事業」（以下「サポート事業」という。）（※1）、「指導技法等体験プログラム」（以下「体験プログラム」という。）（※2）を積極的に受講するよう勧奨することが必要である。

（※1）特別支援障害者向け訓練コースを設置している、又は新たな設置を計画している障害校及び一般校を対象に、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、特別支援障害者向け訓練コースの設置及び円滑な運営について支援を実施しているもの。

（※2）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、特別支援障害者向け訓練コースの設置を促すため、障害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、事例紹介等を実施しているもの。

サポート事業及び体験プログラムについては、平成24年度の試行実施を経て平成25年度から本格実施している。平成27年度においては、サポート事業は3校（障害校1校、一般校2校）新規に実施し、体験プログラムは20校（障害校11校、一般校9校）実施と着実に取組が進んでいる。平成28年度以降においても、引き続き推進することが重要であり、特に、サポート事業については、今後、機構営校の実施体制を確保しつつ、実施対象校の拡充を図ることが必要である。

また、サポート事業を活用する障害校、一般校の職業訓練指導員は、同事業が特別支援障害者を対象とした訓練コースの設置及び円滑な運営を目的としていることについて、都道府県の担当者とともに十分な意識共有を図った上で受講することも重要である。

さらに、サポート事業及び体験プログラムについては、長期派遣が受講に当たっての隘路となっているとの指摘もあることから、平成29年度以降の障害校等による活用のための方策について検討が必要である。

こうした取組に加え、サポート事業を活用した障害校の事例を他の障害校にも情報提供するとともに、サポート事業を活用した障害校が都道府県内の一般校に情報提供し、ノウハウの共有化を図ることが必要である。

【課題②】＜研修期間中の体制確保＞

障害校、一般校の職業訓練指導員等が、機構のサポート事業等の受講を希望していても、当該事業を実施する間の代替要員がいないため、各校の訓練実施に影響を及ぼすことから、サポート事業等の円滑な受講に支障が生じる場合がある。

＜対応策＞

サポート事業等の円滑な実施に当たっては、事業を実施する期間中における対象校の体制拡充が必要であるが、職業訓練指導員等を事業に派遣する障害校、一般校に対し、代替の非常勤講師等の配置を支援することを検討すべきである。

4 施設

【課題①】＜障害校の計画的な施設整備＞

国立障害校13校の中で東京障害校を含めて8校は建築から30年以上経過している。国立障害校については、設備等も含めて老朽化が著しいものもあることから、計画的かつ効率的な施設整備が必要である。

＜対応策＞

施設整備計画を策定した上で、各施設のニーズに合わせた施設整備等を段階的かつ効率的に行う必要がある。

【課題②】＜寮の個室利用化＞

障害校に設置する寮の多くは二人以上の相部屋となっている（※）が、障害特性を考慮すれば個室利用が望ましい。

また、入寮する訓練生間でトラブルが発生し、そのことが退校する理由となる事例がある。

（※）国立障害校13校のうち個室を設置しているのは2校のみ

＜対応策＞

現在の二人以上の相部屋について、入寮状況や訓練生のニーズに応じて、一人部屋として利用することを検討すべきである。しかしながら、一人部屋として利用した場合の安全管理上の問題もあるため、個室にした場合の体制整備が必要である。

このため、施設にセンサーを設置した安全性に配慮したサービスの利用等を実施する必要がある場合は、これを支援することを検討すべきである。

また、今後における障害校の施設整備計画の中で、寮の個室化を検討し、施設整備を支援することも検討すべきである。一方、寮の個室化の検討の際は、障害校によってはバリアフリー化の進展により公共交通機関による通所が比較的容易であり現状としては入寮の必要性が高くない校もあることから、寮の個室化の必要性は十分に精査すべきである。

なお、東京障害校においては、施設の建替えを機に、平成30年度に個室の寮の設置を検討することが重要である。

5 周知等

【課題①】＜障害校等の訓練に係る周知＞

ブロック拠点に設置している障害校は、求職障害者の居住地から通所が困難な場合は入寮することも想定し、障害校の設置都道府県以外に居住する求職障害者の入校も期待しているところである。しかしながら、機構営校は例外（※）として、国立県営校については、障害校所在都道府県外の出身割合を見ると、東京障害校は4割と比較的高いものの、その他の障害校は1割前後に留まっている現状である。この状況の要因の一つとしては、障害校の存在そのもの、あるいは、訓練コースの内容等について、求職障害者やその家族等への周知が不足しているとの指摘がある。

（※）機構営校は、主に東日本地域居住者を中央障害者職業能力開発校（埼玉県所沢市）で、主に西日本地域居住者を吉備高原障害者職業能力開発校（岡山県吉備中央町）で受け入れることとし、中央校の埼玉県以外の割合が約65%、吉備高原校の岡山県以外の割合が約60%となっている（平成27年度実績）。

また、精神障害者の入校割合が全般的に低い現状であることの要因の一つは、精神障害者及びその家族のうち障害校でどのような訓練が実施されているか承知していない者も多いことである。

<対応策>

各障害校における周知の状況、職員の意見等を聴取しつつ、求職障害者に対する障害校に係る周知方策を検討することが必要である。

特に、今後、精神障害者等を対象とした訓練科の拡充に際しては、これまで実施してきた取組に加え、新たな周知方策を検討する必要がある。少なくとも、厚生労働省ホームページにおいて、障害者に対する職業訓練に関し、実施施設、訓練科の内容等を閲覧できるよう整備することが必要である。

また、精神障害者等に対する周知等については、福祉施設との連携に留まらず、診療所やクリニック等の医療機関との連携の強化を図ることが効果的である。

【課題②】<ハローワーク職員に対する周知>

職業訓練の受講あっせんを行うハローワークのうち特に障害校がない県を管轄するハローワークにおいては、障害校の職業訓練内容、実施スケジュール等が十分に共有されていない例が一部にあることが懸念される。

<対応策>

各都道府県労働局を通じ、全国のハローワークにおいて職業訓練の受講あっせんに担当する職員に対し、障害校19校の訓練コースに関する年間スケジュールや入寮情報等を周知し、障害校設置都道府県以外の労働局管内ハローワークからも、求職障害者のニーズに応じた当該都道府県外の障害校への受講あっせんに円滑に行うことができるようにすることが必要である。

また、障害校、一般校においては、自校の訓練科の内容、特色、就職率などの成果等をハローワーク職員に十分伝えることが重要であることから、ハローワーク職員を対象とした職業訓練の見学会等を開催したり、障害校、一般校の職員がハローワークを訪問して説明を行うなどの取組を推進することも必要である。

【課題③】<関係機関と連携した周知の強化>

障害者職業訓練に関し、福祉施設等に対する周知や情報共有が各都道府県の運用に委ねられており、都道府県によっては十分な周知等が図られていない可能性がある。

<対応策>

各都道府県に対し、障害者職業訓練（障害校、一般校の施設内訓練及び障害

者の態様に応じた多様な委託訓練)が福祉施設等に周知し、情報共有が図られるよう求めるとともに、福祉施設等が自施設の利用者やその関係者に対し障害者に対する職業訓練を十分周知することが必要である。

福祉施設等に対する具体的な周知方法としては、各都道府県に対し、障害者に対する職業訓練の関係機関への周知状況の検証を求め、周知が十分でないことが明らかになった場合は、都道府県内の関係機関を参集した連絡会議(労働局主催の地域職業訓練協議会等も活用することが効率的である。)等の場において、都道府県内の障害者職業訓練の状況に加えて、障害校の設置されていない県においては、ブロック圏内の障害校における職業訓練の状況について周知を図ることが必要である。

なお、障害者職業訓練の周知については、障害者手帳を所持しているかどうかにかかわらず、新卒者の職業訓練ニーズが高まっていることを踏まえ、教育機関に対しても同様の取組が必要である。

6 その他

(1) 各校の特色に応じた対応について

障害校、一般校の抱える課題については、共通のものが多いが、一方で各校における求職障害者のニーズ、職業訓練指導員等の体制、施設の立地条件などが異なることから、課題に対する具体的な対応策は必ずしも同一とは限らない。

このため、国が具体的な対応策を講じる際は、各校のニーズ把握を適切に行った上で、各校の特色に応じた対応に心がけることが重要である。

(2) 関係機関との連携強化について

前記5に掲げたとおり、各校の訓練科の周知をはじめとして、障害者に対する職業訓練の実施に当たっては、訓練の実施主体である都道府県及び各校と都道府県労働局、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、労使団体等の関係機関との連携・協力体制を構築することが極めて重要である。

関係機関との連携に当たっては、関係機関が参集する会議を開催し、各種施策の周知、情報共有等を図ることが重要である。一方、新たな会議を設置することは関係者の負担が大きいのと思料され、平成29年度以降においては、地域職業訓練協議会等の既存の会議を活用して、障害者に対する職業訓練の推進に重点を置いた十分な議論が行われるよう、厚生労働省から関係機関へ周知することが必要である。

また、障害校、一般校ともに、より一層、地域の社会資源と連動した取組を意識することが必要である。

(3) 障害校における就職支援、職場定着に向けた支援の推進について

職業訓練は労働者の就業に必要な技能の習得を目的としていることを踏まえれば、職業訓練の実施と合わせて就職支援及び職場定着に向けた支援が重要となる。

障害校ではこれまでも就職支援及び職場定着に向けた支援を体系的に実施しているが、就職後の定着が進まない等課題を抱えている実態もある。そのため、事業主の理解を深めるための障害校の見学会や訓練生及び訓練修了生を対象とした面接会、模擬面接、職場実習の実施等、障害者の個々の特性に応じた個別の就職支援が必要となる。

また、障害校、一般校においては、就職後の職場定着に向けて、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等の就労支援機関との支援状況の共有など、更なる連携を図り、職場定着に向けた支援をより積極的に推進する必要がある。

(4) 障害校等における在職者訓練について

企業側のニーズでは、在職障害者に対する職業訓練（在職者訓練）の充実も求められているところである。在職者訓練については、障害校の一部と障害者の態様に応じた多様な委託訓練により実施しているが、その規模が十分ではないため、障害校、一般校の施設内訓練においても在職障害者を対象とした職業訓練の拡充を検討することが必要である。特に、就職した当時と周辺環境が大きく変わっている中高年齢層の在職障害者が増加していることを踏まえ、中高年齢層の在職障害者を対象とした在職者訓練を拡充し、パソコン、OA関係等のスキルアップを図ることが必要である。こうした在職者訓練の実施によるスキルアップについては、職場定着にも資するものとなる。

また、機構営校においては、高次脳機能障害等を受障した休職者に係る訓練について、近年、企業等からのニーズが高まり対応しているところである。他の障害校においても在職者に加え休職者に対する訓練について、的確な対応を図ることが求められる。

おわりに

本検討会においては、障害校、一般校における障害者を対象とした施設内訓練の在り方を中心に議論しましたが、昨今の障害者雇用をめぐる状況等にかんがみて、精神障害者及び発達障害者等を対象とした施設内訓練の拡充の必要性が高いとの多数の委員の意見がありました。

また、検討会では現場視察を行いました。視察先の東京都立城東職業能力開発センターにおいては、主に就業経験のない若者を対象とした2か月間の訓練科が設定されておりました。このような障害者を対象としない一般の訓練科については、自身が障害者であることを明かすことを躊躇する精神障害者及び発達障害者等が受講することが有効な訓練科であり、他の一般校でも整備すべきとの意見がありました。

さらに、「障害校」あるいは一般校の障害者向け訓練コースの名称について、受講希望者が受講することをためらうことがないよう変更することが必要であるとの提案がありました。

その一方で、障害校における身体障害者や知的障害者を対象とした職業訓練を後退させることなく実施する重要性についても意見があり、今後、一般校に障害者を対象とした訓練や短期間の就職困難者向けの訓練等が拡充された際においても、障害校の重要性は変わらず、むしろ、経費の問題はあるものの、一億総活躍社会の実現に向けて、将来的にはブロック拠点でなく各都道府県に少なくとも一校の障害校を設置することを検討すべきとの意見もありました。

障害者職業能力開発施策については、本報告書に記載した課題、対応策を踏まえ、その時々障害者雇用の状況等も見極めつつ、適宜、継続的な見直しを行っていくことも必要です。

本報告書が、今後における障害者職業能力開発施策の推進に資することを期待しています。

平成28年7月

障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会

【障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会開催要綱】

1 趣旨

平成25年4月から法定雇用率が引き上げられ、また、平成30年度に精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることとされている。こうしたことを背景に精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まりをみせるとともに、企業の障害者雇用に対する機運も高まっているが、一方、職業訓練の受講を必要とする求職障害者は重度化・多様化の傾向が進んでいる。

そのような中、東京障害者職業能力開発校の建替え（平成29年度中完成予定）が予定され、同校の建替え以降の訓練科目、体制その他の在り方が、今後、他の障害者職業能力開発校の在り方のモデルとなることが期待される。

このため、障害者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、障害者職業能力開発校の在り方について議論及び検討を行う。

2 参集者

（五十音順・敬称略 ◎は座長）

阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会会長
乾 伊津子	特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク理事
遠藤 和夫	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部副本部長
小野 博史	東京都産業労働局雇用就業部能力開発課長
高松 和夫	日本労働組合総連合会総合労働局雇用対策局長
堤 年春	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事
中里 博孝	東京労働局職業安定部職業対策課長
中島 利郎	全国専修学校各種学校総連合会副会長
古谷 護	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部指導課長
本田 豊	大阪障害者職業能力開発校長
◎ 松爲 信雄	文京学院大学人間学部客員教授
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク専門委員

3 開催期間

平成28年5月から7月まで

4 検討事項

- (1) 障害者職業能力開発校の在り方について
- (2) 東京障害者職業能力開発校の平成30年度以降の在り方について
- (3) その他

5 検討会の運営

- (1) 検討会は、厚生労働省職業能力開発局長が障害者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、開催する。
- (2) 検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 検討会の庶務は、職業能力開発局能力開発課において行う。

[検討会の開催状況]

<第1回>

- 日時 平成28年5月27日(金) 10時～12時
- 場所 厚生労働省 専用第21会議室
- 議題 (1) 障害者職業能力開発校等における職業訓練の現状について
(2) 障害者職業能力開発校等の課題について
(3) 今後の対応策について
(4) 東京障害者職業能力開発校の在り方について

<第2回>

- 日時 平成28年6月22日(水) 10時～12時
- 場所 経済産業省別館 114共用会議室
- 議題 (1) 障害者職業能力開発校等の課題について
(2) 今後の対応策について

<第3回>

- 日時 平成28年7月13日(水) 10時～12時
- 場所 厚生労働省 専用第21会議室
- 議題 障害者職業能力開発校等の課題及び今後の在り方について

<現場視察>

- 日時及び場所 平成28年6月21日(火)
東京都立 城東職業能力開発センター
- 平成28年6月22日(水)
国立都営 東京障害者職業能力開発校