

# **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**

平成 27 年 3 月

**障害者職業能力開発推進会議**

雇用・就業は障害者の自立・社会参加のための重要な柱であり、障害者誰もが意欲と能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるように環境の整備を図ることは、全ての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するために非常に重要な課題です。

障害者を取り巻く環境は大きく変化しています。平成25年4月から一般事業主の法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、さらに精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が成立しました。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見せるとともに、企業の障害者雇用に対する気運も高まる傾向にあります。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ます。

平成25年9月には障害者基本計画(第3次)が策定され、我が国として障害者の権利に関する条約に批准し、平成26年2月に効力が発生する中で、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが一層重要となっています。

特に、職業能力開発施策は、障害のある方が働く上で必要な知識・技能を身につけ、教育、福祉から雇用・就業へ円滑な移行を図るための主要な施策であることに加え、離職された方の雇用のセーフティネットの役割も担っています。

現在、職業能力開発施策においては、障害者職業能力開発校や一般の職業能力開発校における職業訓練、民間の企業等を活用した委託訓練を実施してきていますが、今後においても、障害者を取り巻く環境の変化に対応しつつ、障害者の訓練機会を拡充していくことが求められています。

本推進会議では、意識共有を図りつつ、障害者の職業訓練を推進するために必要な課題やその対応策について検討を行い、報告書に取りまとめました。この報告書が、障害者の職業能力開発施策の推進に役立つことを期待しています。

平成27年3月

障害者職業能力開発推進会議

## 【障害者職業能力開発推進会議開催要綱】

### 1 趣 旨

障害者の職業能力開発は、雇用・就業を希望する障害者の増大、障害の重度化・多様化に対応し、障害者職業能力開発校における職業訓練に加えて、障害者の態様に応じた多様な委託訓練及び一般校を活用した職業訓練等を実施してきている。

その中で、障害者の職業能力開発は、確実に各都道府県に定着してきているが、ハローワークの求職障害者の増加、特に精神障害者を中心に職業訓練上特別な支援を要する障害者が大幅に増加していることから、その取り組みについて訓練定員、就職率、充足率、訓練内容・方法、関係機関相互の連携等の観点から検討を行い、今後とも一層充実、強化する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及び関係機関の代表者等の参集を求め、障害者の職業能力開発の一層の効果的な推進について協議・検討を行うため障害者職業能力開発推進会議（以下「推進会議」という。）を開催するものである。

### 2 参集者

推進会議参集者名簿（五十音順・敬称略 ◎ 座長）

- |         |                                     |
|---------|-------------------------------------|
| 阿部 一彦   | 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長               |
| 井口 修一   | 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次長 |
| 伊藤 彰久   | 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長             |
| 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主幹             |
| 大石 義勝   | 東京都産業労働局雇用就業部能力開発課長                 |
| 田中 正博   | 全国手をつなぐ育成会連合会常務理事                   |
| 辻 雄史    | 東京労働局職業安定部職業対策課長（※）                 |
| 堤 年春    | 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事                |
| 中島 利郎   | 全国専修学校各種学校総連合会副会長                   |
| ◎ 松爲 信雄 | 文京学院大学人間学部教授                        |
| 松山 俊久   | 大阪障害者職業能力開発校長                       |
| 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              |

※ 第3回推進会議は、人事異動に伴い小林博志東京労働局職業安定部職業対策課長

<オブザーバー>

- 厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課
- 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校基盤整備センター

### 3 開催期間 平成25年12月～平成26年7月

#### 4 協議検討事項

- (1) 障害者職業能力開発の実施状況について
- (2) 障害者職業能力開発を効果的に推進するための課題について
- (3) 今後の障害者職業能力開発について
- (4) その他

#### 5 その他

- (1) 推進会議は、厚生労働省職業能力開発局能力開発課長が障害者職業能力開発に関する有識者及び障害者職業能力開発に関連する機関の代表者等の参集を求めて、各々の見地からの意見を収集する。
- (2) 推進会議の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 事務局は、厚生労働省職業能力開発局能力開発課において行う。

### 【開催状況】

#### 〈第1回〉

- 日 時 平成 25 年 12 月 13 日（金）10 時～12 時
- 場 所 経済産業省別館 114 各省庁共用会議室
- 議 題
  - (1) 今後の推進会議の進め方
  - (2) 障害者職業能力開発施策の現状等について
  - (3) 「職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練のあり方に関する研究会」報告書に係る報告及び「特別支援障害者の範囲見直しについて
  - (4) 今後の施策の検討課題とその論点について

#### 〈第2回〉

- 日 時 平成 26 年 1 月 21 日（火）10 時～12 時
- 場 所 厚生労働省 共用第9会議室
- 議 題
  - (1) 事例発表
  - (2) 今後の施策のあり方について

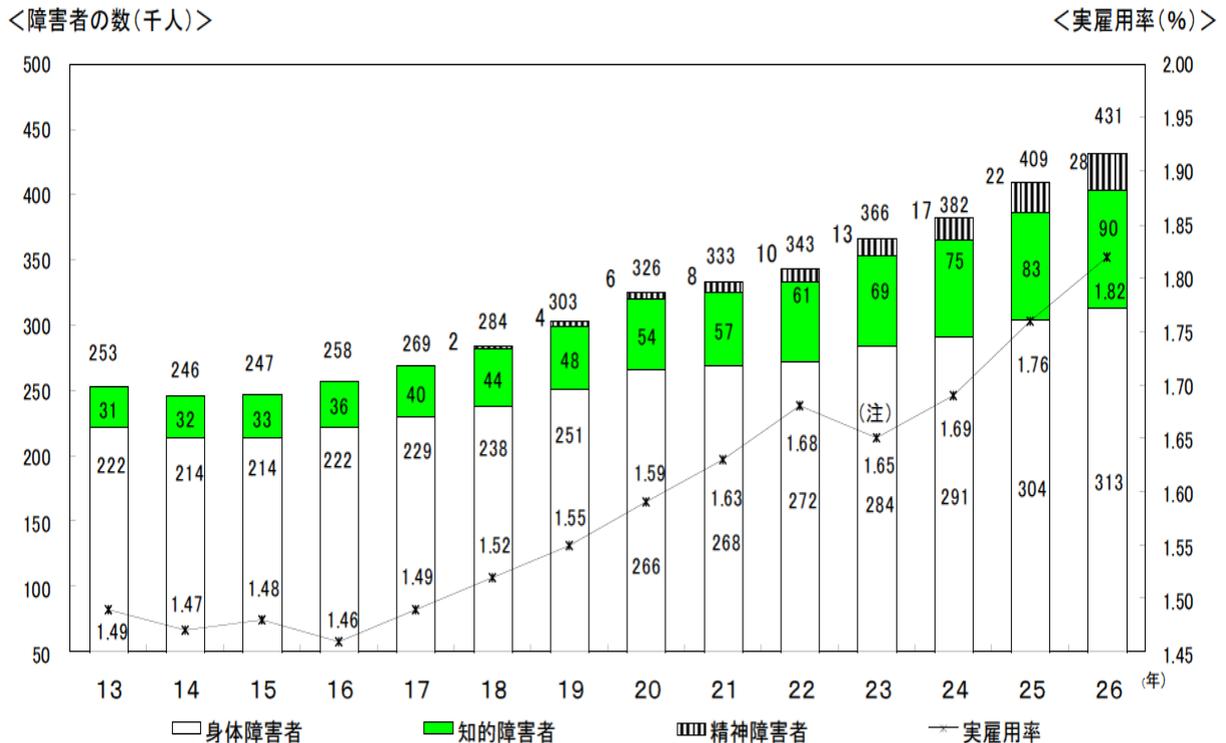
#### 〈第3回〉

- 日 時 平成 26 年 7 月 22 日（火）15 時～17 時
- 場 所 厚生労働省 仮設第2会議室
- 議 題 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施策の課題とその対応策について

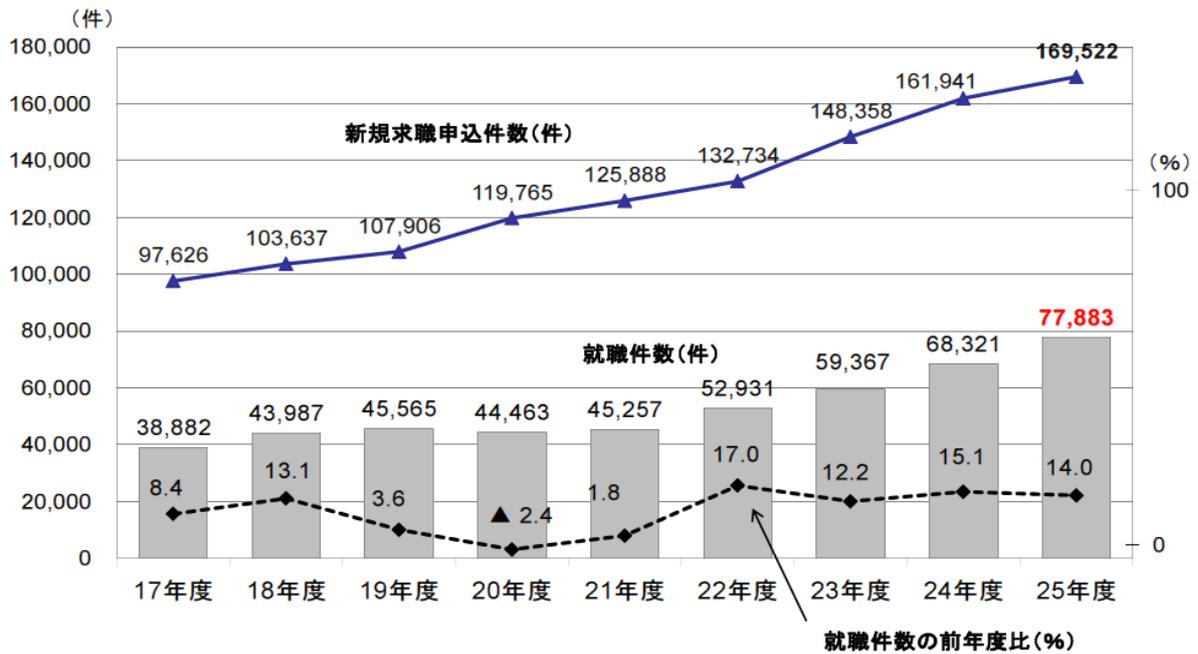
## 第一 障害者職業能力開発等の現状

民間企業の障害者雇用状況は、平成26年6月1日現在の障害者実雇用率が1.82%と法定雇用率には届かないものの、雇用障害者数は43万人を超え11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。



(注)平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

また、ハローワークにおける平成25年度の障害者の新規求職者数及び就職件数は前年度から更に増加しており、特に就職件数は77,883件と4年連続で過去最高を更新している。障害種別にみると新規求職者数及び就職件数は精神障害者、発達障害者等その他障害者で対前年度比の増加が顕著であり、雇用者数でも精神障害者の伸び率が大きくなっている。



こうした中で、障害者職業能力開発施策は、障害者職業能力開発校における職業訓練上特別な支援を要する障害者(以下「特別支援障害者」という。)に重点を置いた職業訓練に加え、一般の職業能力開発校においても実施されているほか、障害者の態様に応じた多様な職業訓練機会を確保するため、民間企業、教育訓練機関等を活用した委託訓練を中心に実施してきており、平成25年度では全体で約7.7千人が受講している。また受講修了者のうち、施設内訓練では約7割、委託訓練では約5割が就職を実現しているところである。

(単位：人)

	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	受講者数	就職率								
障害者職業能力開発校 における職業訓練	2,311	—	2,305	—	2,205	—	2,172	—	2,093	—
離職者訓練	1,968	55.0%	2,030	60.0%	1,948	65.9%	1,880	68.7%	1,772	69.1%
在職者訓練	343	—	275	—	257	—	292	—	321	—
一般校における 障害者職業訓練	733[425]	64.9%	732[378]	72.8%	719[347]	76.2%	608[312]	73.8%	663[392]	81.4%
障害者の態様に応じた 多様な委託訓練	6,121	—	6,280	—	5,706	—	5,627	—	4,896	—
離職者訓練	6,067	41.6%	6,198	43.8%	5,637	44.4%	5,477	45.2%	4,733	47.1%
在職者訓練	54	—	82	—	69	—	150	—	163	—
合 計	9,165	—	9,317	—	8,630	—	8,407	—	7,652	—

(資料：定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

注1 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。

注2 一般校における障害者職業訓練の就職率は、平成24年度までは一般校活用事業を経て設置された訓練科の受講者[受講者数]の実績のみを示し、平成25年度は一般校活用事業を経ず都道府県が設置した訓練科の受講者[受講者数]も含んだ実績を示している。

## 第二 検討の方向性

平成25年4月から法定雇用率が引き上げられ、また、今般の改正障害者雇用促進法により、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中で、障害者自身の就業意欲の高まりに加え、事業主側においても障害者の雇い入れに対する関心、意欲が今後一層高まることが期待される。

また、「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて国内関係法令等を整備し、平成26年2月に我が国で同条約の効力が発生していること等の趣旨を踏まえれば、障害者の特性に応じた多様な職業訓練機会を確保する上で、職業訓練上の「合理的配慮」※を提供しつつ、障害者職業能力開発校（以下「障害校」という。）はもとより、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）においてもこれまで以上に障害者の職業訓練の充実を図る必要がある。

※ 障害者が他の者と平等に職業訓練を効果的に利用することを可能とする権利を享受し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ均衡を失した又は過度の負担を課さないもの。

このため、今後益々訓練ニーズが高まる一方で、訓練機会や訓練実施ノウハウ等の確保、蓄積が十分に進んでいない精神障害者、発達障害者等に重点を置きつつ、就職実現に資する雇用のセーフティーネットとして、職業訓練機会の確保と就職実現に効果的な訓練内容の充実等障害者職業能力開発施策の拡充・強化が求められている。

本推進会議では、主に今後の障害者職業能力開発施策について検討するに

当たり、

- ① 求職障害者の増加に対応した職業訓練機会の確保、
  - ② 障害の重度化・多様化に対応した職業訓練内容の充実・強化、
  - ③ 効果的な職業訓練実施のための関係機関との連携強化、
- といった観点に立ち、障害校、一般校及び委託訓練といった施策ごとの課題と、障害者職業能力開発を推進する上での横断的課題をそれぞれ整理し、その解決に向けた対応策について提言する。

### 第三 障害者職業能力開発施策の課題とその対応策について

#### 1 障害校における職業訓練の強化について

障害校においては、これまでも一般校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。

※「特別支援障害者」の範囲

- ・ 視覚障害 1 級・2 級の者
- ・ 上肢障害 1 級の者
- ・ 脳性まひによる上肢機能障害 1 級・2 級の者
- ・ 2 級以上の両上肢機能障害及び 2 級以上の両下肢機能障害を重複する者、
- ・ 体幹障害 1 級・2 級であって特に配慮を必要とする者
- ・ 重度知的障害者
- ・ 知的障害及び身体障害の重複障害であって特に配慮を必要とする者、
- ・ 精神障害者
- ・ 発達障害者
- ・ 高次脳機能障害者

#### 課題 1 特別支援障害者向け訓練コース等新科設置のためのノウハウの向上

地域における障害者の職業能力開発を担う拠点として精神障害者、発達障害者等をはじめとした特別支援障害者の受け入れを積極的に推進していく必要がある。特に精神障害者、発達障害者については求職者の増加も著しく、その障害の特性に配慮した専門コースを積極的に設定することが望ましい。

しかしながら、これら専門コースを設置している校は 19 校中 7 校にとどまっており、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である。

## 対応策

特別支援障害者を受け入れるために必要な専門的かつ高度なノウハウの蓄積について、障害校の中には必ずしも十分でない状況が見受けられることから、例えば専門コース設置・運営を行う場合には、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。）による「専門訓練コース設置・運営サポート事業」※1及び「指導技法等体験プログラム」※2が実施されており、新科立ち上げ等に係る総合的な支援が行われている。

※1 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等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。

※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、特別支援障害者等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、機構等障害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。

「専門訓練コース設置・運営サポート事業」においては、既に平成24年度の試行実施（2校）を経て、平成25年度には同校において精神・発達障害者専門訓練コース、重度視覚障害者専門訓練コースが設定されたところであり、さらに平成25年度から4校において新たな取組が進められている。

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

なお、障害校においては精神障害者、発達障害者を中心に特別支援障害者等向けの専門コースの設置の必要性和意欲を持ちながらも、「専門訓練コース設置・運営サポート事業」における実務演習に職業訓練指導員を長期間派遣することが困難であり、活用が図られないといった状況もみられる。

機構が有するノウハウの普及と各県におけるノウハウの蓄積に当たっては、各県の職業訓練指導員と機構の職業訓練指導員による人的交流をより積極的に進めていくことが必要ではないかといった意見もみられた。

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。

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。

特に個別的な対応が必要な障害者の受け入れに当たっては、現行の職業訓練基準等では不十分であり、新たに訓練基準や職業訓練指導員配置基準等を整備したうえで、特別支援障害者を対象とした訓練の枠組みを明確化する必要があるといった意見もあった。

## 課題2 国立障害校の運営に係る財源確保

上述したように、求職障害者が年々増加を続ける中で障害校においては特に個別的な対応が求められる特別支援障害者等の受け入れを積極的に進めていくことが求められており、障害者に対する職業能力開発を担う地域の拠点として、適切な校の運営を引き続き行うため、必要な財源確保が課題となっている。

### 対応策

国立障害校の設置・運営に係る財源の確保については、事業運用状況、就職実績等を踏まえ、検討する必要がある。

## 2 一般校における障害者職業訓練の強化について

「障害者の権利に関する条約」の批准に向けて国内関係法令等を整備し、平成26年2月に同条約が我が国について効力が発生したこと等の趣旨を踏まえ、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取り組む必要がある。

しかしながら、一般校における求職障害者の受講状況は平成25年度は増加しているものの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。

## 課題 障害者専門コースの設置促進

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」※を実施してきたところである。

※ 一般校における知的障害者、発達障害者等を対象とした専門コースの立ち上げを促進するため、専門コースを立ち上げ3年間訓練を行う都道府県に対し、①訓練コース立ち上げ準備経費、訓練コース運営経費、②職業訓練ディレクターの配置経費、③職業訓練サポーターの配置経費に係る委託費を国から措置。

4年目には3年間のモデル事業実施結果に基づくノウハウ蓄積等を検証し、都道府県内の他の一般校へ報告書を配付し、ノウハウを普及する4年度間の事業。

当該事業により身体、知的、発達障害者専門コースが、36コース開始され、平成25年度計画においても引き続き27コースが実施されているものの、地域内の他の一般校への普及は東京、大阪など大都市圏以外ではほとんどみられず、ノウハウの提供・普及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、上述したように、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障害者専門コースを実施

している施設も多いことから、本事業は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、障害者の職業訓練機会の確保に一定の成果があったと言える。

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」の効力が発生したこと等に鑑みても、更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積極的に推進する必要がある。

また、障害の受容が十分にできていない発達障害者等にとっては、障害校よりも一般校の方が入校しやすい面もあり、今後更に一般校での取組を進めるとともに、その取組について高校、大学等にも情報提供していく必要がある。

今後は一般校に対しても、上述した機構が実施する「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」の活用が図られるよう働きかけるとともに、障害校が設置されている都道府県においては、当該障害校が地域の障害者の職業能力開発を担う拠点として、蓄積したノウハウを活用し、一般校における精神障害者等訓練コースの設置を推進するため、必要な支援を積極的に行うといった地域内での取組も期待される。

しかしながら、単にノウハウの提供やそれに付随する支援のみでは確実な取組を推進することは難しいことから、これと併せて新科立ち上げに必要となる職業訓練指導員や精神保健福祉士などの人員配置や、環境整備等のインシャ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ある。

### **3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の強化について**

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25年度7,168人（在職者訓練を除く。）、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25年度には47.1%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。

### 課題1 委託訓練活用促進に向けた効率的な運営等

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)などが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。

他方、障害者総合支援法における就労系障害者福祉サービス(就労移行支援事業、就労継続支援B型事業)利用者や当該事業実施主体、地域内の就労支援機関※関係者等に対して、委託訓練制度自体が十分に知られていないといった状況も指摘されており、受講可能性のある障害者や関係者に対して必要な情報が確実に届くよう周知を図るべきである。

※ 市区町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター等

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・ハローワーク等と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。

### 課題2 新規委託先機関の開拓・新規参入の促進

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が

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。一方で障害者の雇用や職業訓練実施経験のない企業、雇用率未達成企業等においても、採用意欲が高まっていることから、今後はこれらの企業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。ただし、この場合においても当然受講生に対して適切な訓練が提供されるよう、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委託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。

さらに、障害者の雇用や職業訓練受託経験のない企業、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）。

東京では労働局、ハローワークが中心となって、東京都、就労支援機関と連携し、雇用率未達成企業に対する支援の手段として委託訓練を有効に活用した例もあり、こうした取組が全国的に広がっていくことが期待される。

また、平成 26 年度からは、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ており、これらの実施機関において適切な委託訓練が実施されるよう引き続きの支援を進める必要がある。

### 課題 3 コストに見合った適切な委託単価の設定

障害者職業訓練は障害者の障害種別への対応のみならず、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※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ある。

※ 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

## 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、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。

委託費の単価が低いことから委託先の開拓に苦慮しているといった声が依然として聞かれるところである。

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、更なる委託費単価の引上げを引き続き検討する必要がある。

#### **課題4 就職に資する効果的な訓練とするための質の向上**

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）を受講する者が多くなっている。

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、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、指導技法等の開発を行い、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おり、本事業を着実に進める必要がある。

また、神奈川県では委託訓練実施機関が訓練修了前に地域の企業を参集し、訓練成果の発表会を開き、訓練成果や修了生の自己アピールの場として活用し、訓練修了生の就職実現に効果を上げている。就職に資する効果的な職業訓練を実施する上で、訓練内容の検討、改善を進めることはもとより、訓練修了生に対する就職支援についても委託訓練実施機関において創意工夫し、効果的な取組が進められることが求められる。

こうした事例を含め、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。

### **4 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

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。

### 課題 地域における実効あるネットワークの構築

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）。

平成 25 年度には、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、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。）。

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おり、本事業を通じて形成されたネットワークは特に地方都市の中小企業において障害者雇用を推進する上で非常に重要なものであったという評価もある。

しかしながら、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。

こうした中で、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、今年度以降、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。

特に平成 27 年度からは障害者雇用納付金制度における納付義務が常用労働者 100 人超規模の中小企業に引き下げられ、拡大することが予定されており、今後障害者雇用に取り組む中小企業に対する実効ある支援を推進する上でも地域における関係機関等によるネットワークが必要不可欠となっている。

### 対応策

政令指定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。

今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。

特に今後は中小企業を中心に、障害者の雇用や職業訓練受託経験のない企業、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、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）。

## 5 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

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。

### 課題1 障害者の特性等を踏まえた適切な評価（就職率）

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。

### 対応策

障害者に対する就職支援のプロセスの特性や状況等を踏まえて、まずは、現行の3か月のほか、同時に例えば6か月後など複数の評価時期で就職率を調査することにより、適切なあり方を検討する。また、この検討に当たって

は、障害者の就職に至るプロセスが、障害福祉サービスの利用計画の中で個人差があるということにも留意しつつ、職業訓練受講の効果を計る指標として適当なものとするよう留意が必要である。

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。

## 課題2 キャリア形成に資する在職者訓練の推進

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、施設内のほか、民間企業への委託訓練という方式も特別に取り、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おり、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、就職後の定着を支援する上で新規採用者向けの基礎的な訓練を求める企業側のニーズに一定程度応えているものと評価できる。

しかしながら、更に中長期的視点に立った定着支援や障害者のキャリア形成といった観点から求められる継続的計画的な在職者訓練の設定は十分とは言えない状況である。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。

さらに、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活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が、こうした在職者訓練についてはまだ実績も多くはなく、好事例の蓄積も乏しい。

したがって、特に障害者の雇用に積極的に取り組み、障害者雇用の経験を蓄積してきている民間企業において、中長期的視点に立った定着支援や障害者のキャリア形成、加齢への対応といった観点から、在職障害者にとって必要な在職者訓練への取組を推進するため、当該企業と都道府県（訓練コーディネーター）・障害校、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モデル的な取組を実施し、こうした好事例を蓄積・普及していく等効果的な在職者訓練の実施に資する新たな事業を検討する必要がある。

また、障害校についても、随時入校等、定着支援等の観点から体制の整備について併せて検討する必要がある。