

# 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24年7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、今後日本が目指すべき全員参加型の共生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。医学や科学技術の進歩、雇用就業形態の多様化などにより、障害のある方の職業的自立の可能性は広がりつつあり、それに伴い障害者の就労意欲も高まってきています。また、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。ハローワークへ新規に求職を申し込む方が、精神障害のある方が大幅に増加するなど全体でも10年前に比べて約1.8倍と大きく増加しています。加えて、障害の種類、その程度は、年々多様化・重度化してきています。

一方、改正障害者の雇用の促進等に関する法律、障害者権利条約の批准に向けた改正障害者基本法、障害者総合支援法の成立など法制度の見直しが相次いで行われています。

こうした中、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ツールとして、離職された方の雇用のセーフティーネットとして、職業能力開発施策の果たすべき役割は益々重要なものとなっています。

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する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24年7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

#### 障害者職業能力開発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理事
乾 伊津子	NPO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
荻原 喜茂	国際医療福祉大学保健医療学部教授
梶川 晴二	広島障害者職業能力開発校副校長
金子 鮎子	NPO法人全国精神障害者就労支援事業所連合会専務理事
◎ 佐藤 博樹	東京大学大学院情報学環教授
佐藤 宏	元 雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校教授
杉山 豊治	日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長
田中 正博	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会常務理事
中島 利郎	全国専修学校各種学校総連合会副会長
藤村 静男	東京労働局職業安定部職業対策課長
望月 春樹	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
山岡 修	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長

#### <オブザーバー>

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

厚生労働省社会援護局障害福祉部障害福祉課

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24年3月～平成24年6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24年3月21日（水）16時～18時
- 場 所 厚生労働省 仮設第3会議室
- 議 題 (1) 今後の推進会議の進め方について  
(2) 障害者職業能力開発施策の現状等について  
(3) 今後の施策の検討課題とその論点について  
(4) その他

##### 〈第2回〉

- 日 時 平成24年5月29日（水）15時30分～18時
- 場 所 厚生労働省 共用第9会議室
- 議 題 (1) 障害者職業能力開発施策の事例発表について
  - ① 広島障害者職業能力開発校における取り組み
  - ② 東京都の職業訓練について
  - ③ 東京労働局における就職支援の取り組み(2) 今後の施策のあり方に関する意見交換について  
(3) その他
  - ① 精神障害者に対する効果的な職業訓練に係る調査研究について
  - ② 厚生労働省行政事業レビュー（公開プロセス）について

##### 〈第3回〉

- 日 時 平成24年6月28日（木）13時30分～15時30分
- 場 所 経済産業省 1115会議室
- 議 題 (1) 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(案)  
(2) その他

～ 目 次 ～

I	障害者の雇用状況	P 1
II	障害者職業能力開発の現状	P 2
1	障害者職業能力開発校における職業訓練の実施状況について	P 4
2	一般の職業能力開発校における障害者職業訓練の実施状況について	P13
3	障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施状況について	P15
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状況について	P18
III	障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策	P19
1	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	P19
2	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	P21
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	P22
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	P26
5	今後の更なる課題について	P27

## I 障害者の雇用状況

障害者を取り巻く状況は依然として厳しい雇用失業情勢にある中で、障害者の雇用状況を民間企業の障害者の実雇用率（雇用義務のある56人以上規模の企業における6月1日の実雇用率）で見ると、平成23年度は1.65%となっており、法定雇用率1.8%に届いていないものの、長年趨勢的に増加基調で推移している。（平成23年度は、平成22年度に比較して実雇用率が下がっているが、これは平成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、単純に比較することが適当でない状況にある。）

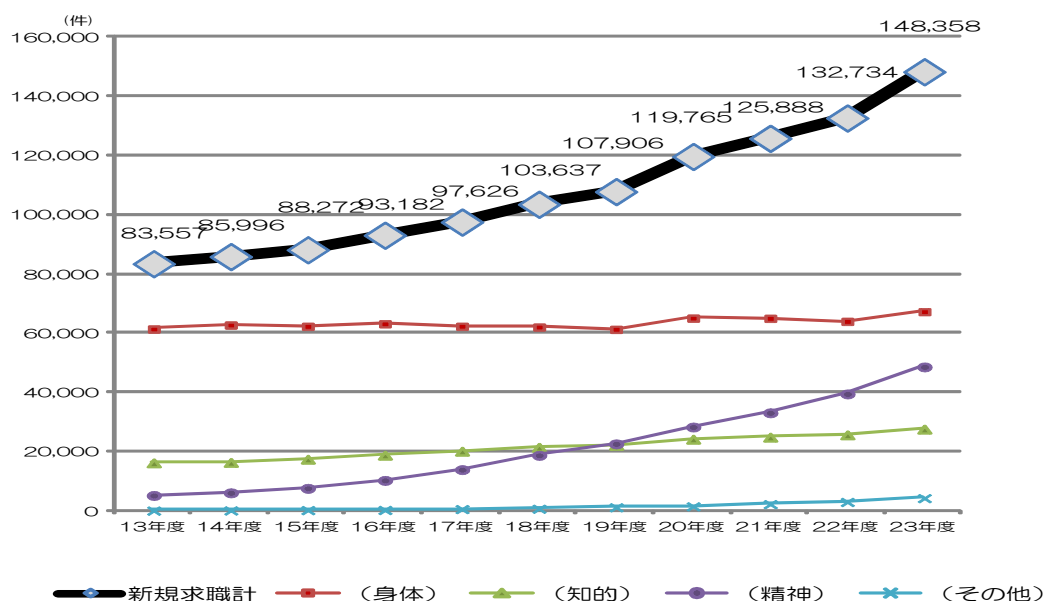
また、雇用者数は8年連続で増加し、平成23年度は過去最高の36万6千人となっている。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況をみると、ハローワークに新規に求職を申込み障害者が年々増加しており、平成23年度は148,358件と、10年前（平成13年度）の約1.8倍と大幅に増加している。障害種類別には、身体障害者が6万件台で推移している中で、精神障害者及び知的障害者が大幅に増加している状況にある。

就職件数は平成23年度59,367件と過去最高となっている。就職率も40.0%と2年連続で上昇している。産業別に就職件数をみると、「医療・福祉」（13,751件）、「製造業」（9,282件）、「卸売業・小売業」（9,203件）が多く、特に「医療・福祉」が前年度から大きく伸びている。職業別にみると、「生産工程・労務の職業」（27,315件）、「事務的職業」（11,992件）が多くなっている。職業別就職件数の障害種類別をみると、身体障害者は「事務的職業」、知的障害者は「生産工程・労務の職業」が全体の割合より多くなっている。

解雇者数は、1,253人となっており、前年度を下回っている。

### 〈ハローワーク障害者新規求職申込件数の推移〉



## Ⅱ 障害者職業能力開発の現状

障害者に対する公共職業訓練は、現在、障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）及び一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）における職業訓練、並びに企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等民間団体を活用した「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」（以下「障害者委託訓練」という。）を実施している。

障害者校においては、一般校や障害者委託訓練で受入れが困難な職業訓練上特別な支援を要する障害者<sup>(※)</sup>（以下「特別支援障害者」という。）を重点的に受入れて長期の職業訓練を実施している。

一般校においては、ノーマライゼーションの理念の下、施設・設備面でのバリアフリー化等を推進することにより一般課程において訓練を受けやすい環境を整備することに併せて、平成16年度から「一般校を活用した障害者職業能力開発事業」（以下「一般校活用事業」という。）を実施し、一般校における障害者向けの長期の職業訓練コースの設置・運営を推進してきている。

また、障害者が住むより身近な地域で多様な職業訓練機会が確保できるよう、平成16年度から障害者委託訓練を推進してきている。

「障害者基本計画」（平成14年12月14日閣議決定）に基づく「重点施策実施5カ年計画」（平成20～24年度）（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定。以下「重点5カ年計画」という。）において、「障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施する」ことが求められている。

一般校については、「重点5カ年計画」において「一般の公共職業能力開発施設において、障害のある人の受入れを推進する」ことが求められている。

障害者委託訓練については、「重点5カ年計画」において、「就労移行支援事業の利用者、特別支援学校等の生徒等の職業訓練機会の充実を図るため、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等地域の委託訓練先を開拓し、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施する」ことが求められている。また、障害者委託訓練の就職率の目標が「平成24年50%」とされている。

(※)「職業訓練上特別な支援を要する障害者」について

平成19年5月に、厚生労働省職業能力開発局能力開発課において、「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検討委員会を開催し、障害者校の果たすべき役割を念頭に置きつつ、今後障害者校が重点的に取り組むべき職業訓練の対象者を特別支援障害者として位置づけ、以下の①から③の要件に該当するものとして概念整理を行っている。

- ① 一般的な集合訓練の実施に難しい面があり、障害の態様に応じた個別的対応を特に要する障害者
- ② 障害の態様に応じた職業訓練に関わる技法・経験がまだ十分蓄積されておらず、新たな技能習得ノウハウの開発・試行等の対応を要する障害者

- ③ 特別支援障害者に対して適切に対応できる精神科医などの専門家や支援者等（障害者校において一般的に配置されていない者）との継続的な連携・協力を要する障害者

障害者の具体的範囲は、障害者校における訓練生の受入れ状況、訓練生に対する支援配慮の内容、職業訓練上の課題等を総合的に勘案し、当面、以下のとおりとしている。

- ・ 視覚障害者1級・2級の者
- ・ 上肢障害1級・2級の者(脳性まひによる上肢機能障害を含む。)
- ・ 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
- ・ 3級以上の脳性まひによる上肢機能障害及び3級以上の脳性まひによる移動機能障害を重複する者
- ・ 体幹機能障害1級・2級であって、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

平成22年度の障害者職業訓練の受講実績は、全国で9,317人（うち在職者357人）となっている。施設別の内訳は、障害者校は2,305人、一般校は732人及び障害者委託訓練は6,280人となっている。

障害者校、一般校における訓練受講実績がほぼ横ばいで推移する中、障害者委託訓練の受講者が年々増加しており、平成22年度は障害者委託訓練の受講者割合が全体の67.4%を占め、現状の障害者職業訓練は、平成16年度に開始した障害者委託訓練により、訓練機会の大幅な拡充が図られている。

〈障害者職業訓練実施状況〉

(人)

	平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22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
障害者職業能力開発校における職業訓練	2,342	—	2,442	—	2,262	—	2,311	—	2,305	—
離職者訓練	1,944	66.7%	1,965	65.7%	1,905	59.0%	1,968	55.0%	2,030	60.0%
在職者訓練	398	—	477	—	357	—	343	—	275	—
一般校における障害者職業訓練	732 [361]	66.4%	759 [366]	76.3%	759 [425]	70.6%	733 [425]	64.9%	732 [378]	72.8%
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	4,814	41.3%	5,349	41.4%	5,781	38.4%	6,121	—	6,280	—
離職者訓練	4,814	41.3%	5,349	41.4%	5,781	38.4%	6,067	41.6%	6,198	43.8%
在職者訓練	—	—	—	—	—	—	54	—	82	—
合 計	7,888	—	8,550	—	8,802	—	9,165	—	9,317	—

[ ] 内は一般校活用事業による入校者数である。



## 1 障害者職業能力開発校における職業訓練の実施状況について

障害者校は、全国に19校設置・運営されており、障害者校19校のうち、国立校は13校、県立校は6校となっている。国立校のうち、2校が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営し、11校が都道府県に運営を委託している。

### ○国立機構学校（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
- 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
- 東京障害者職業能力開発校
- 石川障害者職業能力開発校
- 大阪障害者職業能力開発校
- 広島障害者職業能力開発校
- 鹿児島障害者職業能力開発校
- 宮城障害者職業能力開発校
- 神奈川障害者職業能力開発校
- 愛知障害者職業能力開発校
- 兵庫障害者職業能力開発校
- 福岡障害者職業能力開発校

### ○県立県営校（6校）

- ・都道府県が設置・運営
- 青森県立障害者職業訓練校
- 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
- 千葉県立障害者高等技術専門学校
- 愛知県立春日台職業訓練校
- 兵庫県立障害者高等技術専門学校

平成22年度の障害者校の職業訓練実績は、募集定員が2,025人、入校者数が1,741人、充足率が86.0%、就職率が60.0%となっている。

募集定員に対する応募状況（応募率）は、全体で155.2%と全体に高くなっているが、募集定員に対する入校者数（充足率）は、国立機構学校は103.3%と充足しているが、国立県営校は84.6%、県立県営校は78.7%と未充足となっている。また、障害者校によってもかなりのバラツキがみられる。

就職率は、障害者校の目標設定を60%としている中、国立機構学校は70.6%、国立県営校56.5%、県立県営校63.4%となっている。また、障害者校によってもかなりのバラツキがみられる。

入校状況を障害種類別にみると、全体の入校者のうち身体障害者の占める割合は57.0%、知的障害者22.6%、精神障害者13.5%、発達障害者4.1%となっている。これをハローワークの新規求職申込件数の障害種類別の割合と比較すると、精神障害者の受講者数の割合が低くなっている。また、訓練系統別にみると、職域開発系等その他、事務系の割合が、31.9%、29.6%と高くなっている。

〈障害者職業能力開発校の入校状況・就職率（平成22年度）〉

障害者校	募集定員	応募者数	入校者数	募集/定員	入校/定員	就職率
中央	200 (200)	400 (386)	206 (195)	200.0% (193.0%)	103.0% (97.5%)	67.0% (71.5%)
吉備高原	70 (70)	162 (182)	73 (78)	231.4% (260.0%)	104.3% (111.4%)	80.5% (67.6%)
国立機構営	270 (270)	562 (568)	279 (273)	208.1% (210.4%)	103.3% (101.1%)	70.6% (70.4%)
北海道	90 (90)	69 (54)	59 (37)	76.7% (60.0%)	65.6% (41.1%)	32.1% (37.2%)
宮城	100 (95)	133 (153)	93 (90)	133.0% (161.1%)	93.0% (94.7%)	32.3% (42.2%)
東京	240 (240)	300 (307)	163 (137)	125.0% (127.9%)	67.9% (57.1%)	73.0% (50.4%)
神奈川	120 (120)	195 (193)	99 (101)	162.5% (160.8%)	82.5% (84.2%)	64.9% (52.4%)
石川	80 (80)	123 (100)	68 (59)	153.8% (125.0%)	85.0% (73.8%)	64.7% (47.5%)
愛知	125 (150)	162 (160)	100 (108)	129.6% (106.7%)	80.0% (72.0%)	40.0% (33.3%)
大阪	140 (135)	257 (250)	138 (135)	183.6% (185.2%)	98.6% (100.0%)	71.0% (63.7%)
兵庫	120 (120)	182 (179)	115 (114)	151.7% (149.2%)	95.8% (95.0%)	44.3% (48.2%)
広島	105 (105)	252 (179)	100 (92)	240.0% (170.5%)	95.2% (87.6%)	69.5% (53.8%)
福岡	150 (150)	216 (176)	140 (124)	144.0% (117.3%)	93.3% (82.7%)	49.6% (50.8%)
鹿児島	100 (100)	140 (143)	84 (99)	140.0% (143.0%)	84.0% (99.0%)	61.9% (45.5%)
国立県営	1,370 (1,385)	2,029 (1,894)	1,159 (1,096)	148.1% (136.8%)	84.6% (79.1%)	56.5% (48.9%)
青森	40 (40)	45 (47)	29 (31)	112.5% (117.5%)	72.5% (77.5%)	41.4% (45.2%)
千葉	80 (80)	158 (121)	64 (76)	197.5% (151.3%)	80.0% (95.0%)	59.4% (52.6%)
静岡	50 (50)	70 (72)	39 (50)	140.0% (144.0%)	78.0% (100.0%)	66.7% (72.0%)
愛知	100 (100)	86 (87)	60 (57)	86.0% (87.0%)	60.0% (57.0%)	73.3% (87.7%)
京都	60 (20)	106 (26)	57 (20)	176.7% (130.0%)	95.0% (100.0%)	77.2% (85.0%)
兵庫	55 (55)	87 (81)	54 (55)	158.2% (147.3%)	98.2% (100.0%)	51.9% (50.9%)
県立県営	385 (345)	552 (434)	303 (289)	143.4% (125.8%)	78.7% (83.8%)	63.4% (64.0%)
合計	2,025 (2,000)	3,143 (2,896)	1,741 (1,658)	155.2% (144.8%)	86.0% (82.9%)	60.0% (55.0%)

○ 国立機構営校

国立機構営校は、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受入れ、特に精神障害者、発達障害者等特別支援障害者を重点的に受入れ、広域障害者職業センターと一体となって、職業評価から、職業訓練、職業指導まで一貫した先導的な職業訓練を実施している。また、特別支援障害者等を対象とする先導的な職業訓練の内容、指導技法等を開発し、全国の障害者校等に、その成果を普及し、我が国における障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献している。

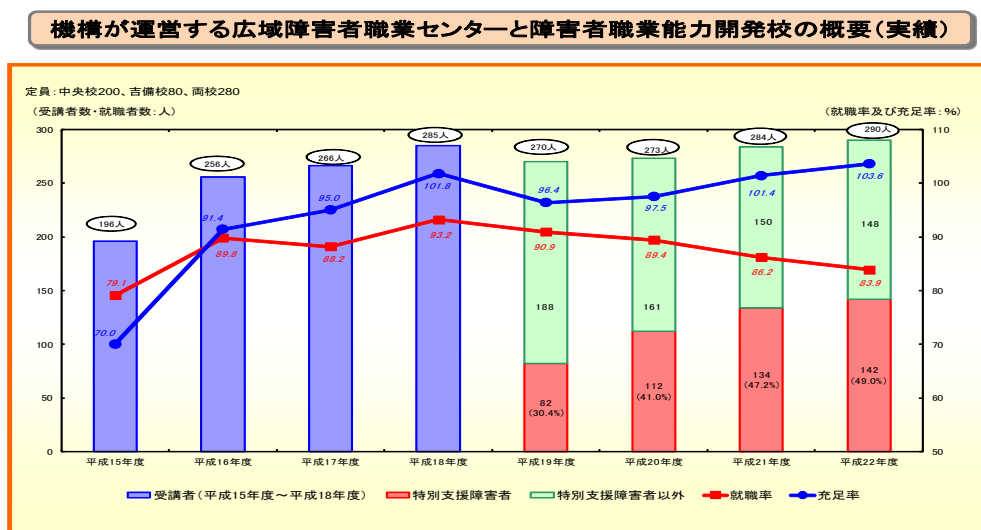
平成24年度の訓練計画をみると、両校あわせて19科目延べ定員280人となっており、障害種類別の受入れ状況をみると、身体障害者、知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等幅広く受入れている。国立機構営校は、平成10年度に知的障害者、平成14年度に精神障害者、高次脳機能障害者、平成20年度に発達障害者の受入れを開始するなど、先導的な訓練を実施している。

訓練科目の設定についても、事務系、建設系、金属・機械・電気・電子系、情報処理系、職域開発系、職業実務系など多様な科目が設定されている。

特別支援障害者の受入れも年々着実に増加しており、平成22年では全体の受講者に占める割合が49.0%と高くなっている。平成22年度の身体障害者の入校者数全体に占める割合は54.5%と高くなっている。

平成22年度の就職状況をみると、就職率は83.9%と高くなっているが、平成19年度以降、特別支援障害者の入校割合が増加する一方で就職までに時間を要する者も多いことなどから、就職率が年々低下している状況にある。

〈中央障害者校・吉備高原障害者校の実績〉



〈中央障害者校・吉備高原障害者校の訓練科（平成24年度計画）〉

都道府県	施設名	訓練科	主な対象者	設定年度	訓練課程	訓練期間	訓練開始月	定員	延定員
埼玉県	中央障害者職業能力開発校	機械加工科	身体・精神・発達・高次脳	S54	普通	1年	毎月(12月を除く)	5	5
		電子機器科	身体・精神・発達・高次脳	S54	普通	1年	毎月(12月を除く)	10	10
		デジタルオペレーション科	身体・精神・発達・高次脳	H20	普通	1年	毎月(12月を除く)	5	5
		工業デザイン科	身体・精神・発達・高次脳	H3	普通短期	1年・6月	毎月(12月を除く)	5	5
		OAシステム科	身体・精神・発達・高次脳	S54	普通	1年	毎月(12月を除く)	25	25
		経理事務科	身体・精神・発達・高次脳	S54	普通短期	1年・6月	毎月(12月を除く)	10	10
		OA事務科	身体・精神・発達・高次脳	H5	普通	1年	毎月(12月を除く)	50	50
		オフィスワーク科	身体・精神・発達・高次脳	H20	普通	1年	毎月(12月を除く)	30	30
		ITP・Web技術科	身体・精神・発達・高次脳	H20	普通	1年	毎月(12月を除く)	15	15
		職域開発科	精神・発達・高次脳	H14	普通短期	1年・6月	4月・6月・7月・9月・10月・11月・1月・2月	25	25
職業実務科	知的	H14	普通	1年	4月	20	20		
岡山県	吉備高原障害者職業能力開発校	メカトロニクス科	身体・精神・発達・高次脳	H14	普通	2年	4月・6月・7月・9月・11月・2月	5	10
		機械製図科	身体・精神・発達・高次脳	S62	普通	1年	4月・6月・7月・9月・11月・2月	5	5
		電子機器科	身体・精神・発達・高次脳	S62	普通	1年	4月・6月・7月・9月・11月・3月	5	5
		システム設計科	身体・精神・発達・高次脳	H14	普通	2年	4月・6月・7月・9月・11月・4月	5	10
		経理事務科	身体・精神・発達・高次脳	S62	普通	1年	4月・6月・7月・9月・11月・5月	5	5
		OA事務科	身体・精神・発達・高次脳	S62	普通	1年	4月・6月・7月・9月・11月・6月	15	15
		職業実務科	知的	H14	普通	1年	4月・10月	10	10
		職域開発科	精神・発達・高次脳	H14	普通	1年	7月・11月	20	20

## 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

### 【職業訓練実践マニュアル等の取りまとめ】...職業訓練上特別な支援を要する障害者に係る取組み

#### 発達障害者

職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅰ～知的障害を伴う人の施設内訓練～ (H22年度)  
 職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅱ～施設内訓練～ (H23年度)  
 ※職業訓練実践マニュアル発達障害者編Ⅲ～企業との協力による職業訓練等～ (H24年度作成予定)

#### 精神障害者

精神障害者に対する職業訓練の実践研究報告書 (H21年度)  
 ※職業訓練実践マニュアル精神障害者編Ⅰ～施設内訓練～ (H24年度作成予定)

#### 高次脳機能障害者

高次脳機能障害者に対する職業訓練の実践研究報告書 (H21年度)

#### 重度身体障害者

上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～事務系職種編～ (H20年度)  
 上肢に障害を有する者に対する職業訓練の実践研究報告書～製造系職種編～ (H20年度)  
 職業訓練実践マニュアル重度視覚障害者編Ⅰ～施設内訓練～ (H22年度)  
 職業訓練実践マニュアル重度視覚障害者編Ⅱ～企業との協力による職業訓練等～ (H23年度)

\*職業訓練実践マニュアルには、訓練カリキュラムや訓練教材、支援ツール等を収録したCDも添付  
 \*上記マニュアル等の内容及びH19年度までに作成した報告書等については別添リーフレット参照

#### 成果の普及

##### ○マニュアルの配布

- ・障害者職業能力開発校
- ・民間障害者職業能力開発施設
- ・一般の公共職業能力開発校
- ・都道府県能開主管課 ほか

##### ○ホームページへの掲載

- ・ホームページアクセス数

H20年度	H21年度	H22年度
301,766回	424,589回	687,190回

##### ○アンケート調査 (H22年度実施)

マニュアル等を承知していた施設のうち、H22年度に新たな取組みを行った50施設中、46施設(92.0%)が活用

### 【本部主催障害者能力開発指導者交流会】平成23年11月1日千葉県千葉市（幕張）

#### 発表・技法解説・ディスカッション

- 発達障害者に対する職業訓練
    - ・松山高等技術専門学校
  - 発達障害者に対する委託訓練
    - ・あしたか職業訓練校
  - 重度視覚障害者に対する職業訓練
    - ・中央校
  - 知的障害を伴う発達障害者に対する職業訓練
    - ・吉備校
- ※平成23年度は厚生労働省主催の障害者職業訓練指導員経験交流会と共同開催

#### 成果の普及

53団体から90名が参加

- ・障害者職業能力開発校 16施設
- ・民間障害者能力開発施設 2施設
- ・公共職業能力開発校 26施設
- ・都道府県能開主管課 3施設
- ・その他 6施設

※アンケート調査  
 業務の参考になったとの回答：97.6%

	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度
参加者数	63名	64名	62名	90名

### 【施設主催体験講習】

#### 技法解説・指導体験（訓練場面を活用した直接的な技法提供）

【中央校】平成23年11月14日  
 テーマ：重度視覚障害者の事務系職種での職業訓練  
 参加者：5施設6名  
 ※アンケート調査で業務の参考になったとの回答：100%

【吉備校】平成24年2月2日～3日  
 テーマ：発達障害者の職業訓練  
 参加者：4施設4名  
 ※アンケート調査で業務の参考になったとの回答：100%

### 【職業大主催の指導員研修への講師派遣等】

- 一般校活用事業研修（訓練体験・指導体験）の受入れ
- 一般研修、ブロック別研修への講師派遣等

## ○ 国立県営校及び県立県営校

国立県営校及び県立県営校は、障害者の特性に即した指導技法等職業訓練ノウハウの蓄積を図りつつ、一般校及び障害者委託訓練での受入れが困難な特別支援障害者に重点を置いた職業訓練を推進する等、地域における障害者の職業能力開発を担う拠点としての役割を担っている。

平成22年度の障害者校の実績は、募集定員は国立県営校1,370人、県立県営校385人、入校者数は国立県営校1,159人、県立県営校303人、充足率は国立県営校84.6%、県立県営校78.7%、就職率は国立県営校56.5%、県立県営校63.4%となっている。

平成24年度の障害者種類別の受入れ状況をみると、身体障害者を対象とした訓練は、国立県営校、県立県営校ともに幅広く実施しており、訓練科目の設定についても、事務系、建設系、金属・機械・電気・電子系、情報処理系など多様な科目が設定されている。平成22年度の身体障害者の入校者数全体に占める割合は57.0%と高くなっている。

知的障害者を対象とした訓練は、17校のうち16校で特別の訓練科を設置して実施し、その訓練科目は実務作業系が多く設定されている。なかでも、愛知県立県営校は、知的障害者を主な対象として訓練を専門に実施しており、訓練科目は、機械科、縫製科、木工科等5科目を設定している。知的障害者の入校状況は、全ての施設において受入れがあり、その占める割合は22.6%となっている。

精神障害者を対象とした訓練は、17校のうち6校で実施しているが、そのうち特別の訓練科を設置している障害者校は4校あり、訓練科目は、あらかじめ職種等を定めず、様々な訓練を行う環境の中でその人にあった職を模索する訓練形態などの職域開発系のものが多く設定されている。精神障害者の入校状況は、特別な訓練科目を設定している障害者校に限らずほとんどの施設において受入れているが、その占める割合は13.5%に留まっている。

発達障害者を対象とした訓練は、17校のうち3校で実施している。発達障害者の入校状況は、ほとんどの施設において受入れているが、その占める割合は4.1%に留まっている。訓練系統別には、実務作業系、職域開発系の訓練科目を多く受講している。

平成22年度就職状況をみると、就職率は国立県営校56.5%、県立県営校63.4%となっており、また、障害者校によってかなりのバラツキがみられる。

就職率は、地域の雇用動向や求人ニーズの影響を受けることから、各校における就職率の決定要因は様々であると考えられ一概には言えないが、全体の傾向からみると、訓練系統別に職域開発系、作業実務系の就職率が高く、事務系、建築系、製版系が低くなっている。

〈国立県営校の訓練科、主な対象者等（平成24年度計画）〉

施設名	訓練科	主な対象者	設定年度	訓練課程	訓練期間	訓練開始月	定員	延定員	
北海道障害者職業能力開発校	建築施工系建築設計科 「建築デザイン科」	身体・精神・発達	H2	普通高卒	1年	4月	20	20	
	機械系機械製図科 「CAD機械科」	身体・精神・発達	H11	普通高卒	2年	4月	10	20	
	第2種情報処理系プログラム設計科	身体・精神・発達	H6	普通高卒	2年	4月	20	40	
	オフィスビジネス系OA事務科 「総合ビジネス科」	身体・精神・発達	H20	普通高卒	1年	4月	20	20	
	総合実務科	知的・発達	H20	短期新卒	1年	4月	20	20	
宮城障害者職業能力開発校	デザイン系商業デザイン科 「デジタルデザイン科」	身体	H17	普通高卒	1年	4月	10	10	
	オフィスビジネス系OA事務科 「OAビジネス科」	身体	H13	普通高卒	1年	4月	10	10	
	第1種情報処理系ソフトウェア管理科 「情報システム科」	身体	H18	普通高卒	1年	4月	10	10	
	パソコン基礎科	身体 (重度視覚障害者)	H21	短期	6月	4・10月	5	10	
	パソコン実務科	身体	H18	短期	4月	4・8・11月	10	30	
	総合実務科 (物流ワーク・手工芸・販売管理コース)	知的	H16	短期	1年	4月	30	30	
東京障害者職業能力開発校	情報システム系システム設計 「情報システム」	身体	H22	普通高卒	2年	4月	30	30	
	ビジネス系経理事務 「ビジネス経理」	身体	H23	普通高卒	1年	4月	15	15	
	ビジネス系OA事務 「OA事務」	身体	H23	普通高卒	1年	4月	15	15	
	「ビジネス文書」	身体	H19	普通高卒	1年	4月	10	10	
	ビジネス系ビジネス養成	身体	H23	普通高卒	1年	4月	15	15	
	医療福祉系医療総合事務	身体	H23	普通高卒	1年	4月	15	15	
	医療福祉系介護保険事務	身体	H23	普通高卒	1年	4月	15	15	
	クワツインツグマデザイン系製版 「カラーDTP」	身体	H12	普通高卒	1年	4月	15	15	
	クワツインツグマデザイン系製版 「編集デザイン」	身体	H12	普通高卒	1年	4月	15	15	
	機械・図面系機械製図	身体	H20	普通高卒	1年	4月	10	10	
	機械・図面系CADオペレータ	身体	H14	短期	1年	4月	10	10	
	ものづくり系スキルワーク	身体	H21	短期	1年	4月	35	35	
	短期ビジネス系オフィスワーク	身体	H16	短期	6月	4・10月	15	30	
実務作業系実務作業	知的	H20	短期	1年	4月	40	40		
神奈川障害者職業能力開発校	機械系機械加工科 「機械エンジニアコース」	身体	H12	普通高卒	2年	4月	10	10	
	機械系機械製図科 「機械CADコース」	身体	H8	普通高卒	1年	4月	10	10	
	電気・電子系コンピュータ制御科 「ITエンジニアコース」	身体	H8	普通高卒	2年	4月	10	10	
	第1種情報処理系OAシステム科 「OAシステムコース」	身体	H8	普通高卒	2年	4月	10	10	
	電子・情報系コンピュータ制御科 「ITエキスパートコース」	身体	H24	普通高卒	2年	4月	10	10	
	印刷・製本系製版科 「グラフィックデザインコース」	身体	H8	普通高卒	1年	4月	20	20	
	オフィスビジネス系OA事務科 「ビジネスサポートコース」	身体	H2	普通高卒	1年	4月	5	5	
	オフィスビジネス系 ビジネスキャリアコース	身体・知的	H24	短期	1年	4月	30	30	
	オフィスビジネス系 ビジネス実務コース	精神	H21	短期	6月	4・10月	5	10	
	実務作業系総合実務コース	知的	H15	短期	1年	4月	25	25	
	石川障害者職業能力開発校	機械製図科	身体	S45	普通高卒	1年	4月	10	10
		電子機器科	身体	S45	普通高卒	1年	4月	10	10
製版科		身体	S45	普通高卒	1年	4月	10	10	
陶磁器製造科		身体	S45	普通高卒	1年	4月	10	10	
一般事務科		身体	S54	普通高卒	1年	4月	20	20	
生産実務科		知的	H6	短期	1年	4月	20	20	
愛知障害者職業能力開発校	情報システム科	身体	H22	普通高卒	1年	4月	20	20	
	OAビジネス科	身体	H18	短期中卒	1年	4月	30	30	
	CAD設計科	身体	H10	短期中卒	1年	4月	30	30	
	デザイン科	身体	H18	短期中卒	1年	4月	30	30	
	総合実務科	知的	H22	短期中卒	1年	4月	15	15	
大阪障害者職業能力開発校	機械系機械製図科 「CAD製図科」	身体	H13	普通高卒	1年	4月	20	20	
	オフィスビジネス系OA事務科 「OAビジネス科」	身体	H4	普通高卒	1年	4月	20	20	
	印刷・製本系製版科 デザイン系商業デザイン科 「製版アート科」	身体	H23	普通高卒	1年	4月	20	20	
	デザイン系商業デザイン科 第1種情報処理系ソフトウェア科 「Webデザイン科」	身体	H16	普通高卒	1年	4月	20	20	
	オフィスビジネス系OA事務科 「オフィス実践科」	身体(視覚障害者含む)	H20	普通高卒	1年	4月	10	10	
	「ワーキングサービス科」	知的	H18	短期	1年	4月	30	30	
	「職域開拓科」	知的・精神	H18	短期	6月	4・10月	5	10	
	「JOBチャレンジ科」	知的・精神・発達	H21	短期	6月	4・10月	5	10	

施設名	訓練科	主な対象者	設定年度	訓練課程	訓練期間	訓練開始月	定員	延定員	
兵庫障害者職業能力開発校	インテリアサービス科 製版科	身体 身体	H18 H5	短期 短期	1年 1年	4月 4月	15 20	15 20	
	オフィスワーク事務科	身体	H19	短期	6月	4・10月	15	30	
	第1種情報処理系OAシステム科	身体	H5	普通 高卒	1年	4月	20	20	
	データベース管理科 総合実務科	身体 知的	H5 H19	短期 短期	1年 1年	4月 4月	20 15	20 15	
	機械系機械製図科 「CAD技術科」 第2種情報処理系プログラム設計科 「情報システム科」 第1種情報処理系ソフトウェア管理科 「Webデザイン科」	身体 身体 身体	H20 H20 H20	普通 高卒 普通 高卒 普通 高卒	2年 2年 2年	4月 4月 4月	15 10 10	30 20 20	
広島障害者職業能力開発校	オフィスビジネス系OA事務科	身体	S62	普通 高卒	1年	4月	20	20	
	事務実務科 総合実務科	精神 知的	H24 H8	短期 短期	1年 1年	4月 4月	20 30	20 30	
	福岡障害者職業能力開発校	第2種情報処理系プログラム設計科	身体・精神・ 発達	H5	普通 高卒	2年	4月	20	40
		機械系機械製図科 「コンピュータ製図科」	身体・精神・ 発達	H6	普通 高卒	1年	4月	20	20
		建築施工系建築設計科 「福祉住環境科」	身体・精神・ 発達	H9	普通 高卒	1年	4月	20	20
デザイン系商業デザイン科		身体・精神・ 発達	H10	普通 高卒	1年	4月	20	20	
オフィスビジネス系OA事務科 「OAビジネス科」		身体・精神・ 発達	H9	普通 高卒	1年	4月	20	20	
鹿児島障害者職業能力開発校	流通ビジネス科 「ネットビジネス科」	身体(視覚障 害者含む)・ 精神・発達	H19	短期	1年	4月	30	30	
	電気・電子系電子機器科 「情報電子科」 印刷・製本系製版科 「デザイン製版科」 建築施工系建築設計科 「建築設計科」 義肢・装具系義肢・装具科 「義肢福祉用具科」 オフィスビジネス系OA事務科 「OA事務科」 アパレル科 造形実務科	身体 身体 身体 身体 身体 身体 身体 知的	H元 S43 S58 H18 S43 H5 S43 H5	短期 普通 高卒 普通 高卒 普通 高卒 普通 高卒 短期 短期	1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年 1年	4月 4月 4月 4月 4月 4月 4月 4月	20 10 20 20 10 20 10 10	20 10 20 20 10 20 10 10	

〈県立県営校の訓練科、主な対象者等（平成24年度計画）〉

都道府県	施設名	訓練科	主な対象者	設定年度	訓練課程	訓練期間	訓練開始月	定員	延定員
青森県	青森県立障害者職業訓練校	印刷・製本系製版科	身体	H5	短期	1年	4月	15	15
		オフィスビジネス系 OA事務科 作業実務科	身体 知的	H4 H15	短期 短期	1年 1年	4月 4月	15 10	15 10
千葉県	千葉県立障害者高等技術専門校	情報技術科DTP・Webデザインコース	身体	H17	短期	1年	4月	10	10
		情報技術科福祉住環境デザインコース	身体	H17	短期	1年	4月	10	10
		情報事務科PCビジネスコース	身体	H20	短期	1年	4月	20	20
		情報事務科職域開拓コース	精神	H23	短期	6月	4・10月	5	10
		基礎実務科基礎実務コース 基礎実務科短期実務コース	知的 知的	H17 H17	短期 短期	1年 1年	4月 6月	20 5	20 10
静岡県	あしたか職業訓練校	オフィスビジネス系OA事務科 「コンピューター科」	身体	H6	普通 高卒	1年	4月	10	10
		生産・サービス科	知的	H6	短期中卒	1年	4月	40	40
愛知県	春日台職業訓練校	機械科	知的	S44	短期中卒	1年	4月	20	20
		縫製科	知的	S44	短期中卒	1年	4月	20	20
		木工科	知的	S44	短期中卒	1年	4月	20	20
		陶磁器科	知的	S44	短期中卒	1年	4月	20	20
		紙器製造科	知的	S44	短期中卒	1年	4月	20	20
京都府	京都府立京都障害者高等技術専門校 城陽障害者高等技術専門校	OAビジネス科 総合実務科	身体 知的	H22 H22	短期 短期	6月 1年	4・10月 4月	15 20	30 20
		紙器製造科	知的	S54	短期	1年	4月	10	10
兵庫県	兵庫県立障害者高等技術専門学院	ソフトウェア管理科	身体	H18	短期学卒	1年	4月	10	10
		機械技術科	身体	H24	短期学卒	1年	4月	10	10
		OA事務科	身体	H24	短期学卒	1年	4月	10	10
		工業デザイン科	身体	H18	短期学卒	1年	4月	10	10
		総合実務科	知的	H18	短期	1年	4月	15	15

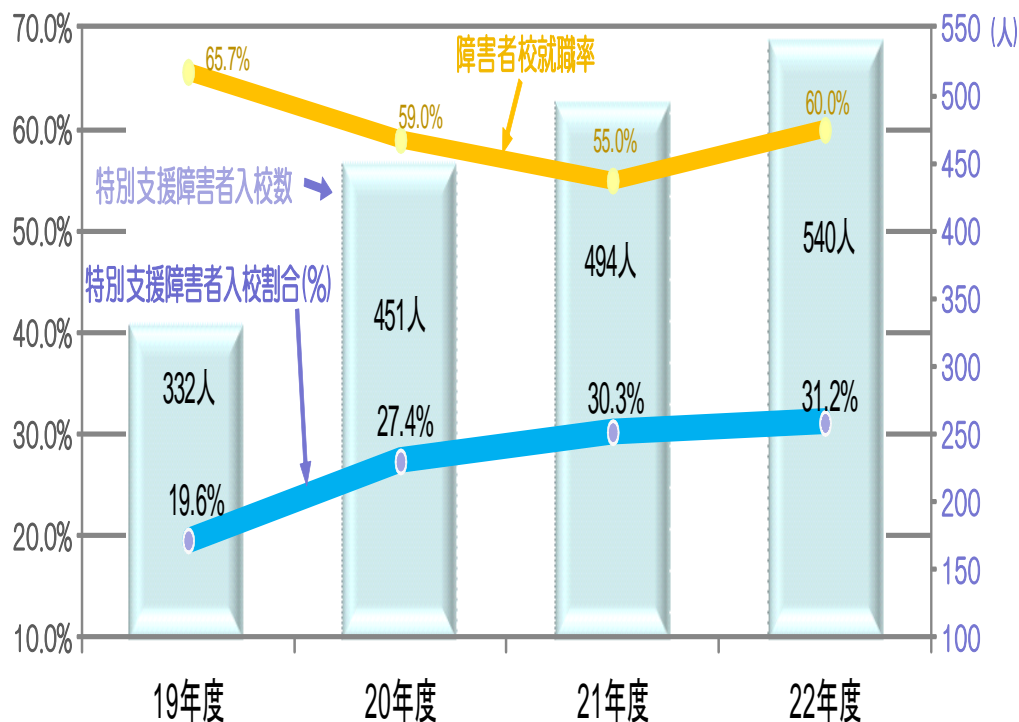
○ 「特別支援障害者」に重点を置いた職業訓練の推進

障害者校において、「特別支援障害者」に重点を置いた職業訓練を推進するため、訓練科の見直し、訓練生の障害特性に配慮した訓練カリキュラムの見直し及び指導技法等の導入、精神保健福祉士等外部専門家の配置、施設・設備の改修、職業訓練指導員（以下「指導員」という。）等への研修、並びに指導技法等の開発・普及などを行い、入校者全体に占める特別支援障害者の割合は年々上昇している。

（具体的方策）

- ・ 重度視覚障害者、精神障害者、発達障害者等特別支援障害者を対象とするための訓練コース・科目の見直し
- ・ 国立障害者校に、平成23年度より、精神保健福祉士等の外部の専門家を配置し、個々の障害状況に応じたきめ細かな支援を実施（平成23年度配置状況 9校 12名）
- ・ 国立機構営校における指導技法等の開発・普及  
（職業訓練実践マニュアルの作成・普及、職業能力開発指導者交流集会の開催、中央校・吉備校主催の技法解説・指導体験講習の実施）
- ・ 機構職業能力開発総合大学校における研修の実施  
（一般研修、オーダーメイド型研修、ブロック障害者校研修、重度視覚障害者向け研修等を実施）、（平成23年度 364人）

〈障害者校における特別支援障害者の入校状況（入校者数、入校割合）〉





〈機構職業能力総合大学校における職業訓練指導員研修（障害者関係コース）〉

**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。

23年度実績  
**5コース 33人**  
(対前年同期実績 5コース 37人)  
(うち都道府県等 25人)  
(対前年同期実績 32人)

○研修コース例

- ・障害者の行動問題への対処
- ・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

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。

23年度実績  
**7コース 168人**  
(対前年同期実績 4コース 123人)  
(うち一般校 127人)  
(対前年同期実績 38人)

○研修コース例

- ・精神・発達障害者の理解と対応
- ・障害の理解と訓練現場での対応
- ・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

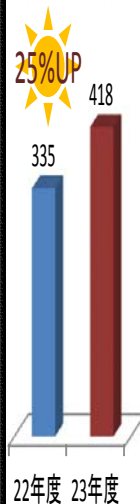
障害者職業能力開発校の職業訓練指導員を対象に、訓練コースの高まっている知的、精神、発達及び高次脳機能障害者の職業能力開発について、障害者校に必要な研修を校の要望に合わせて本校で内容を提案し実施する。

23年度実績  
**5コース 172人**  
(対前年同期実績 4コース 136人)

○研修コース例

- ・精神障害者の理解と職業能力開発
- ・精神・発達障害者の理解と対応
- ・精神・高次脳機能障害者の理解と対応
- ・精神・発達・高次脳機能障害者の理解と対応

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。

23年度実績  
**5コース 26人**  
(対前年同期実績 5コース 23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）
- ・発達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、吉備高原障害者校で実施

重度視覚障害者の受入れ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。

23年度実績  
**4コース 19人**  
(対前年同期実績 3コース 16人)

○研修コース

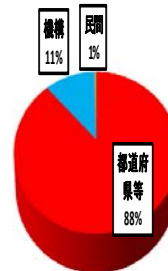
- ・重度視覚障害者の理解と職業能力開発（基礎研修）
- ・重度視覚障害者のための職業能力開発技法
- ・重度視覚障害者の職業訓練と就労支援
- ・重度視覚障害者指導員研修フォローアップ研修

フォローアップ研修は、重度視覚障害者対応コースを準備している障害者校で、障害者校に整備されている機器を使って実施する。

実施コース 26コース

(対前年同期実績 21コース)  
受講者数 418人  
(対前年同期実績 335人)  
(うち都道府県等364人)  
(対前年同期実績 245人)  
民間 2人  
(対前年同期実績 2人)  
機構 47人  
(対前年同期実績 88人)

H23受講者数の内訳



## 2 一般の職業能力開発校における障害者職業訓練の実施状況について

上述したように、障害者校は、概ね全国地域ブロックごとの17都道府県(19校)に設置され、特別支援障害者に重点を置いた職業訓練を実施している。しかしながら、障害者が地域での自立した生活を可能とするためには、経済的な基盤の確立が不可欠であり、可能な限り障害者の居住する地域での訓練機会が提供される必要があることから、一般校の施設・設備面のバリアフリー化、障害者向け職業訓練コースの設置・運営の推進などを行い、障害者校が設置されていない地域にある一般校において障害者の受入れを促進して障害者の職業訓練機会の地域偏在の解消を図っている。

平成22年度の一般校における障害者訓練の受講実績は、732人となっている。そのうち、知的障害者、発達障害者等を対象とする障害者向け訓練コースを設置している一般校は22都道府県27校(34コース)で、378人が受講している。一般校における障害者の受講者数は、ここ数年700人から800人の間で推移している。

(※) 一般校における障害者の受講の推移

受講者数：18年度 732(361)人 → 20年度 759(425)人 → 22年度 732(378)人

( )内は、一般校活用事業による受講者数を表す。

### ○ 一般校における障害者職業訓練の受入れ促進のための体制整備

一般校における障害者の職業訓練については、ノーマライゼーションの理念の下、障害者校が設置されていない地域において障害者の長期の職業訓練機会を拡充するため、一般校において障害のない者とともに職業訓練を受けることが可能な体制を整備するための施設・設備面のバリアフリー化(自動ドア、スロープ、手すり、トイレ等)、及び一般校の職業訓練指導員等を対象として障害特性の理解や障害者を支援するノウハウ等障害者職業訓練に関する研修などを実施してきている。

### ○ 一般校を活用した障害者職業能力開発事業の実施

平成16年度からは、一般校活用事業(モデル事業)を実施し、一般校における長期の障害者向け職業訓練コースの設置・運営を推進してきている。これまで、身体障害者、知的障害者及び発達障害者を対象とした訓練コースの設置を推進するためのモデル事業を実施してきている。加えて、ノウハウ普及事業として、モデル校が蓄積した訓練ノウハウを都道府県内の他の一般校に提供する事業を実施してきていたが、実施体制上の問題、専門性を有する指導員等の人材不足の問題などから普及実績は皆無となっている。

他方、平成21年度の行政刷新会議における「事務事業の横断的見直し」の中で、政策、事業の目的、必要性について妥当であっても、それらを実現するための手段についても十分にその妥当性についての国民の理解が得られる

ことが必要であるという観点から見直しが求められ、その中で「モデル事業」については横断的に見直しの対象となり、結果的にモデル事業である「一般校活用事業」が廃止（平成24年度まで経過措置）となっている。

〈一般校活用事業の実施状況〉

都道府県名	実施校	訓練科	H21				H22				H23
			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(△)	10	9	7	77.8%	10	9	5	55.6%	10
	旭川高等技術専門学院	介護アシスト(△)	10	9	8	88.9%	10	6	3	50.0%	10
	帯広高等技術専門学院	OA事務(□)	10	7	1	14.3%	10	7	1	14.3%	10
宮城	仙台高等技術専門校	オフィスワーク(□)	10	5	-	-	10	5	3	60.0%	10
福島	テクノアカデミー郡山職業能力開発校	情報ビジネス(△)	30	16	8	50.0%	10	9	5	55.6%	10
茨城	水戸産業技術専門学院	総合実務(△)	20	20	16	80.0%	20	20	18	90.0%	20
栃木	県立高等産業技術学校	販売実務(△)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
群馬	前橋産業技術専門校	サービス実務(△)	15	9	8	88.9%	-	-	-	-	-
千葉	我孫子高等技術専門校	事務実務(△)	10	10	6	60.0%	10	10	9	90.0%	10
東京	城東職業能力開発センター足立校	実務作業(△)	10	10	9	90.0%	10	10	9	90.0%	10
		総合実務(△)	20	14	8	57.1%	20	15	9	60.0%	20
新潟	新潟テクノスクール	ワークサポート(□)	10	4	4	100.0%	10	7	4	57.1%	-
		ワークサポート(□)	10	7	-	-	10	8	8	100.0%	-
石川	金沢産業技術専門校	ワークサポート(□)	10	7	6	85.7%	10	7	5	71.4%	10
山梨	就業支援センター	総合実務(△)	20	17	6	35.3%	20	9	5	55.6%	20
静岡	清水技術専門校	販売・サービス(△)	20	20	11	55.0%	20	20	14	70.0%	20
	浜松技術専門校	ワークサポート(□)	10	5	2	40.0%	10	6	1	16.7%	10
愛知	岡崎高等技術専門校	オフィスワーク(□)	10	7	6	85.7%	5	5	4	80.0%	-
滋賀	草津高等技術専門校	総合実務(△)	20	18	13	72.2%	15	15	12	80.0%	15
		総合実務(△)	-	-	-	-	5	4	2	100.0%	5
京都	福知山高等技術専門校	総合実務(△)	10	9	5	55.6%	15	15	11	73.3%	15
		OAビジネス(O)	25	25	10	40.0%	-	-	-	-	-
		システム設計(O)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		建築設計・インテリア(O)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		ジョブトレーニング(□)	10	4	0	0.0%	10	8	5	62.5%	10
大阪	夕陽丘高等職業技術専門校	ワークアシスト(△)	20	15	11	73.3%	20	19	16	84.2%	20
		ワークアシスト(△)	20	20	-	-	20	20	2	50.0%	20
	戸原高等技術専門校	就業実践(□)	10	9	4	44.4%	10	10	5	50.0%	10
奈良	奈良県立高等技術専門校	販売実務(△)	20	20	17	85.0%	20	19	15	78.9%	20
和歌山	和歌山産業技術専門学院	総合実務(△)	20	15	11	73.3%	20	19	17	89.5%	20
鳥取	倉吉高等技術専門校	総合実務(△)	15	9	7	77.8%	15	9	7	77.8%	15
鳥根	出雲高等技術校	介護サービス(△)	10	10	10	100.0%	10	8	8	100.0%	10
愛媛	松山高等技術専門校	販売実務(△)	20	19	12	63.2%	20	18	15	83.3%	20
		OA事務(□)	10	8	7	87.5%	10	8	7	87.5%	10
佐賀	産業技術学院	総合実務(△)	-	-	-	-	-	-	-	-	
長崎	佐世保高等技術専門校	清掃実務(△)	-	-	-	-	-	-	-	-	
熊本	熊本高等技術訓練校	販売実務(△)	16	15	8	53.3%	16	16	12	75.0%	16
大分	大分高等技術専門校	サービス実務(△)	-	-	-	-	-	-	-	-	
宮崎	産業技術専門校高鍋校	販売実務(△)	10	10	9	90.0%	10	10	6	60.0%	10
沖縄	具志川職業能力開発校	販売実務(△)	20	17	10	58.8%	20	11	7	63.6%	20
県 (H22実施数)	校 (H22実施数)	コース (H22実施数)	481人	425人	252人	64.9%	401人	378人	257人	72.8%	386人

訓練科欄 ○身体 △知的 □発達

### 3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施状況について

障害者委託訓練は、障害者が居住するより身近な地域で地域の実情に応じた訓練機会を提供するため、平成16年度に開始し、年々実績を伸ばし、各都道府県に確実に定着してきている。

障害者委託訓練は、制度発足当初は、就職に必要な知識技能の習得を図るための民間教育訓練機関等を委託先とする座学による「知識・技能習得訓練コース」（以下「知識等コース」という。）、実践的な職業能力の開発・向上を図るための企業等を委託先として事業所現場における実習による「実践能力習得訓練コース」（以下「実践コース」という。）の2コースで開始し、平成18年度から、施設への通所が困難な障害者等を対象に、インターネットを活用してIT技能等を習得する「e-ラーニングコース」を開始、平成20年度から、特別支援学校等に在籍する生徒を対象に、事業所現場における実習による「特別支援学校早期委託訓練コース」（以下「支援学校コース」という。）を開始、平成21年度から、在職障害者を対象に、雇用継続に資する知識・技能を習得する「在職者訓練コース」（以下「在職者コース」という。）を開始、平成23年度から、就業経験のない者又は長期に就労から離れている者を対象に、就職に必要な基礎的な講習を含む座学と企業における実習を組み合わせた「障害者向けデュアルシステムコース」（以下「デュアルコース」という。）を開始している。

平成22年度の障害者委託訓練の受講実績は、6,280人となっており、コース別の内訳は、知識等コースが4,052人、実践コースが1,852人、e-ラーニングコースが90人、支援学校コースが204人、在職者コースが82人となっている。

障害種類別の受講状況をみると、身体障害者33.2%、知的障害者は29.6%、精神障害者は34.1%、発達障害者は2.7%となっている。訓練コース別にみると、身体障害者及び精神障害者は知識等コースの受講が多く、知的障害者は実践コースが多くなっている。

訓練系統別の受講状況をみると、事務系が全体の受講者に占める割合が高く36.8%、サービス系が12.4%、情報処理系が10.2%となっているが、その他の割合が32.0%と高く、この中には実務作業系（清掃等）の訓練が多く含まれている。訓練系別にみると、身体障害者は事務系、情報処理系の受講が多く、精神障害者は事務系、情報処理系が多く、知的障害者はその他の実務作業系が多くなっている。

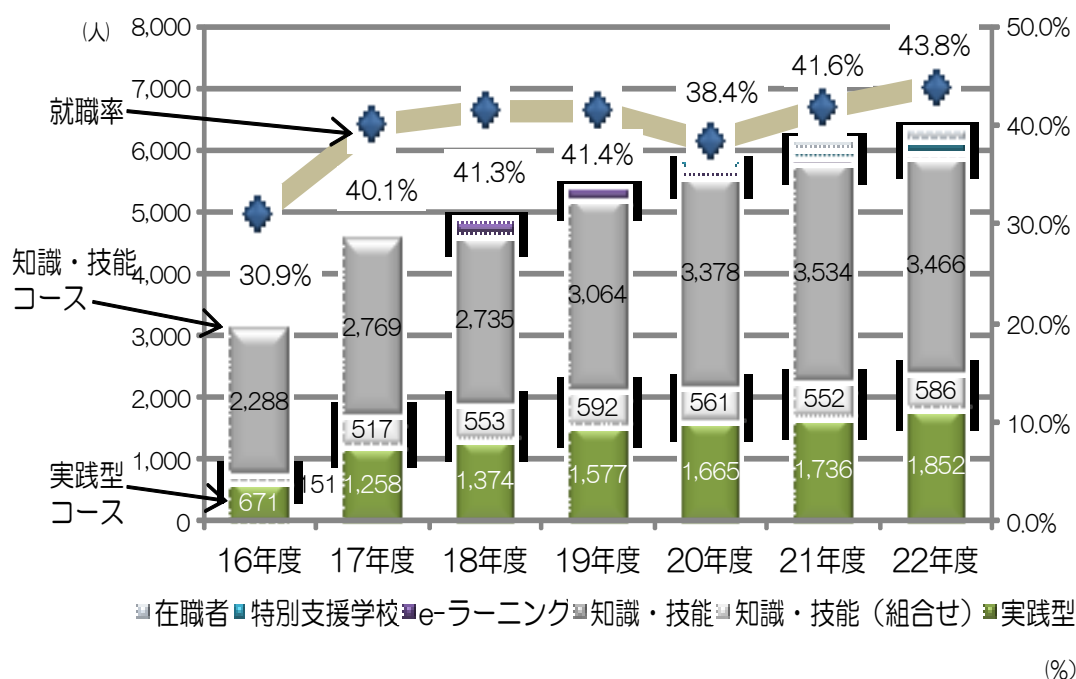
平成22年度の就職率の状況をみると、全体で43.8%となっており、コース別にみると、知識等コースが32.3%、実践コースが65.4%、e-ラーニングコースが25.0%、支援学校コースが82.2%となっている。

訓練系統別の就職率の状況は、金属・電気・電子系が73.9%、農林系が70.9%と高く、事務系が28.6%、情報処理系が27.6%と低くなっている。

障害種類別の就職状況をみると、就職率は身体障害者34.9%、知的障害者は

57.7%、精神障害者は39.7%、発達障害者は42.9%となっている。就職率の決定要因は様々であると考えられ一概には言えないが、全体の傾向からみると、知的障害者は実践コースの受講割合が高いことが就職率の高い要因、身体障害者は知識等コースの受講割合が高いことが就職率が低い要因となっている。

〈障害者の態様に応じた多様な委託訓練の実施状況〉



## ○ 訓練支援員の設置

訓練支援員については、現在、障害者職業訓練コーディネーター（以下「コーディネーター」という。）、障害者職業訓練コーチ（以下「訓練コーチ」という。）、障害者職業訓練トレーナー（以下「トレーナー」という。）及び学卒障害者職業訓練アドバイザー（以下「学卒アドバイザー」という。）を配置している。

コーディネーターは、障害者委託訓練の運営に当たって、委託訓練の総合的なコーディネート業務全般を担当し、制度の周知、訓練生の募集、訓練実施機関との契約、進ちょく状況の把握等管理全般、知識等コースのカリキュラムの作成等コーディネート・委託先の開拓、都道府県労働局（以下「労働局」という。）・ハローワーク、福祉、保健機関等関係機関との連絡調整等の業務を行っている。

トレーナーは、実践コースを担当し、中小企業等における実践コースの活用推進を図っている。中小企業の多くは障害者の雇用経験がなく、実践コースを実施するための受入れ体制づくりのノウハウが不足していることから、中小企業のニーズや受講者の能力・適性等を踏まえた訓練カリキュラムの作

成、障害特性に配慮した訓練環境に関する助言等を行うとともに、訓練期間中に生じた問題解決のため、受講者と企業双方に対して助言・指導を行っている。

学卒アドバイザーは、支援学校コースを担当し、特別支援学校の生徒を対象とした支援学校コースの活用推進を図っている。支援学校コースが、教育から雇用への円滑な移行を進めるためのステップとして効果を発揮するため、学卒アドバイザーは、学校、ハローワーク等関係機関や保護者との連携協力を密にして、訓練中のみならず、訓練修了後から就職に至るまで支援を行っている。

訓練コーチは、デュアルコースを担当し、デュアルコースの活用促進を図りつつ受講生の就職支援を強化するため、事前の訓練方針の決定から訓練修了後の就職支援まで総合的・専門的に支援を行うことを目的として、平成24年度から配置している。

〈訓練支援員の概要〉

	障害者職業訓練 コーディネーター	障害者職業訓練 トレーナー	障害者職業訓練 コーチ	学卒障害者能力開発 アドバイザー
担当する 訓練コース	すべての訓練コース  座学、職場実習、e-ラー ニングコース	実践能力訓練コース  すでに基礎的な職業能力及 び知識・技能を有する者を 対象にしたコース	デュアル訓練コース  未就職者、長期未就業者等 の基礎的な職業能力及び知 識・技能が不足している者 や精神障害者等の職業訓練 上特別な支援を必要とす る者を対象にした、基礎か ら応用まで一体的な訓練を 実施するコース	特別支援学校早期訓練 コース  特別支援学校高等部等に在 籍する生徒のうち10月時 点で就職先が内定しておら ず、翌年3月に卒業予定の 就職希望者を対象にした訓 練コース。
業務内容	・障害者委託訓練の総合的 なコーディネイト業務全般 を実施	・実践的な職業訓練を実施 する中小企業等に対する訓 練ノウハウ等の助言、訓練 時間中の受講生に対する 職業訓練指導及び職業訓練 修了後の就職サポートを実 施	・専門性に基づき、受講生 が訓練環境に適應し、より 効果的・効率的な訓練を行 うために必要な支援を総合 的にを行い、訓練修了後は関 係機関と連携して就職支援 を実施	・ハローワーク、教育委員 会、特別支援学校高等部等 の担任、進路指導担当教員 等と連携し、新規学卒者の 就職状況及び企業ニーズを 踏まえた受講生への支援、 事業主に対する訓練実施上 の支援を実施

○ 訓練支援員への研修等の実施

障害者委託訓練制度の運営に当たって、訓練支援員の役割が極めて重要であり、訓練支援員の活動内容が、制度成果に大きく影響することから、訓練支援員の専門性を高めるためのシステムの整備が重要であるため、厚生労働本省によるコーディネーター等研修を実施し資質の向上を図るとともに、訓練支援員等をメンバーとするブロック別会議を開催し、効果的な委託訓練の実施についての情報交換を実施している。

#### 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状況について

効果的な職業訓練の実施や就職の促進のためには、雇用面からの支援に加えて、職業生活の安定という観点からの生活面からの支援も極めて重要であることから、障害者職業能力開発施設、都道府県、労働局、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業等福祉関係施設等の関係機関が連携を図り、一体的な支援を行うことが重要である。このため、地域によって取り組みが様々であるが、地域レベルでの関係機関との緊密なネットワーク形成の構築を図っている。

##### ○ ハローワークを中心としたチーム支援

訓練生への就職支援については、ハローワークが中心となり、障害者職業能力開発施設をはじめとした地域の関係機関と連携して支援を行うことが重要である。

このため、ハローワークにおいては、訓練生を含め就職を希望する障害者一人ひとりの状況に応じ、地域の関係機関と連携して就職支援から職場定着支援まで一貫して行う「チーム支援」を平成19年度より実施している。

具体的には、個々の障害者に対する支援目標、支援内容等を定めた障害者就労支援計画を作成し、ハローワークと地域の関係機関が当該計画に基づいて、就労・生活面の支援、職場定着等のフォローアップ支援を実施している。訓練修了生に対しては、ハローワークにおける就職支援、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等関係機関へ誘導、ジョブコーチによる支援などの切れ目ない支援が行われている。

平成23年度のチーム支援の対象者は、全国で19,082人、就職率は51.9%となっている。

##### ○ 「地域における障害者職業能力開発促進事業」の実施

障害者の職業訓練を効果的に推進するため、平成22年度より、教育、福祉行政の実施主体である政令指定都市等の資源を活用し、地域における関係機関との連携を強化する「地域における障害者職業能力開発促進事業（以下「地域促進事業」という。）」を15政令指定都市で実施（※）している。

（※） 地域促進事業の実施15政令指定都市（平成23年度）

札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、川崎市、横浜市、新潟市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市

### Ⅲ 障害者職業能力開発施策の課題と今後の対応策

厳しい雇用失業情勢の中、雇用・就業を希望する障害者の増加、企業における障害者雇用の必要性の高まりの中で、ハローワークの求職障害者が、精神障害者を中心に大きく増加している。就職の実現のためには職業能力開発が益々重要となってきており、増加する求職障害者の訓練機会の確保が喫緊の課題となっている。

加えて、障害の重度化・多様化が進む中で、重度化・多様化に対応し障害特性に配慮したきめ細かな職業訓練の実施が益々重要となっている。

こうした状況の中で、上述の課題に対応するため、職業訓練を提供している施設ごとの課題を示し、その解決に向けた対応策について提言する。

#### 1 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

障害者校では、重点5カ年計画を踏まえ、精神障害者等特別支援障害者の受入れを拡充してきているが、特別支援障害者が増加する中で、今後においても、障害者校における特別支援障害者の受入れを積極的に進めていくとともに、地域のニーズや個々の障害特性に配慮した効果的な職業訓練を実施しつつ就職率・充足率の向上を図るためには、以下に掲げる課題に対応した支援を強化する必要がある。

#### □ 課題（特別支援障害者向け訓練コースの設置促進のための訓練ノウハウの向上・蓄積）

障害者校における特別支援障害者の受入れについては、上述したとおり、精神障害者、発達障害者等の訓練科目の設置が一部の障害者校に限られている状況にあることなどから、今後も特別支援障害者向け専門コースの設置を促進してその受入れの拡充を図っていく必要があるが、障害者校の中には、そのための職業訓練に関する専門的かつ高度な知識・ノウハウの蓄積が必ずしも十分でない状況が見受けられる。特別支援障害者の受入れを拡充しつつ、効果的な職業訓練を実施するためには、これまで以上に障害者職業訓練に関する専門的かつ高度な知識・ノウハウの向上・蓄積が不可欠となっている。

機構営校は、精神障害者、発達障害者等特別支援障害者の専門科目を設置し、先導的な職業訓練及び指導技法等の開発を行ってきており、障害者職業訓練に関する専門的かつ高度な知識・ノウハウの蓄積がなされている。これまで機構営校においては訓練技法等のマニュアルの作成、短期の体験指導等により広く障害者校等で活用できる指導技法等の普及を行い、特別支援障害者の障害者校への受入れを図ってきている。しかしながら、障害者職業訓練



を取り巻く状況が様々変化する中で、更に受入れを拡充するためには、障害者校における専門の訓練科の設置を推進することが必要となっている。特別支援障害者向け訓練科目の円滑な設置・運営を図るためには、これまでの支援に加え、対象となる訓練施設の個別の訓練環境や訓練ニーズを踏まえたオーダーメイドの組織的なコーディネートによる指導技法等訓練ノウハウの普及が必要であり、その支援の充実が課題となっている。

#### **対応策**

障害者校における精神障害者、発達障害者等特別支援障害者の受入促進を図るため、機構営校が対象となる施設（障害者校）の訓練環境やニーズを踏まえて、特別支援障害者向け専門コースの設置・運営に関する組織的なコーディネートをすることが重要であり、入校判断、訓練カリキュラム・教材の作成、職業能力の適性把握、就職支援等についての実践的な長期の演習等を障害者校の指導員等を対象に実施することが必要である。

#### **□ 課題（定員充足率の向上のための訓練科目の見直し・指導員等研修の充実等）**

国立県営障害者校の設置・運営については、毎年度の厳しい予算の制約下、施設の改修や訓練機器等の整備が必ずしも十分にできていない状況にあり、加えて、毎年度、指導員等職員の定員数が削減されている影響により、障害者校の訓練定員が減少傾向(※)となっている。

訓練定員が減少傾向にある中で、特別支援障害者等の訓練機会の確保を図るためには、訓練科目が的確に設定され、その設定された訓練科の定員が充足されることが強く求められる。未充足の主な要因としては、訓練科目が求職障害者のニーズに対応していません。応募者が定員に満たない訓練科、入校選考で不合格となる重度障害者等の増加、合格後に入校を辞退する者が多い訓練科があることなどが挙げられる。労働市場の動向、求職ニーズ・企業ニーズ（求人ニーズ）を踏まえた訓練科目の不断の見直しを行うことが課題となっている。

また、障害者校の指導員は、一般校との間で定期的に人事異動をする場合が多いことから、障害者校に配置された指導員が必ずしも障害者職業訓練に関する専門的な指導技法等を十分に備えていない状況も見受けられる。指導員に対する専門的な指導技法等訓練ノウハウについての研修を充実することが課題となっている。

(※) 障害者校入校定員の推移：15年度 2,946人 → 18年度 2,584人 → 22年度 2,025人

#### **対応策**

これまで、各校において定員充足率の向上を図るため、労働市場の動向、求職ニーズ・企業ニーズ（求人ニーズ）を踏まえた訓練科目の見直し、指導員等の指導技法等訓練ノウハウの向上（機構職業能力開発総合大学校（以下「総合大」という。）による研修、国立機構営校による指導技法等の開発

・普及)、個々の障害の状況に応じたより専門性の高い訓練を実施するための精神保健福祉士等の外部専門家の配置などの対策を講じてきているが、引き続き対策を講ずることが必要である。

なお、充足率の向上のため訓練科目の見直しを行うに当たっては、求職者ニーズの高い事務系訓練定員の増加が結果として就職率の低下を招く可能性も考えられることから、訓練修了後の就職可能性との関係に留意しつつ、その対策を行うことが重要である。

他方、障害特性によっては、職場におけるコミュニケーション能力、職務規律の理解等社会性に関する能力等就職に必要な基礎的な訓練が効果的な場合も多いことから、状況に応じて訓練カリキュラムの中に組み込むことを検討することが重要である。

また、より一層効果的な障害者職業訓練を実施するためには、施設・設備の整備が必要な場合も多く、今後、特別支援障害者の受入れに当たって、施設・設備の整備が十分となっていないことが、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る必要がある。

## **2 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**

ノーマライゼーションの理念に基づき、障害者校のない地域に住んでいる障害者の長期の訓練機会を確保するため、一般校における障害者の職業訓練の受講機会の拡充を推進してきているが、ハローワークの求職障害者が大きく増加していることに鑑み、今後においても、一般校における障害者の訓練機会の拡充が図られるよう、以下に掲げる課題に対応した支援を強化する必要がある。

### **□ 課題（障害者向け訓練コースの設置促進のための訓練ノウハウの向上・蓄積）**

一般校活用事業により、一般校における障害者職業訓練の拡充を図ってきたところであるが、一部の施設では、訓練実施に係る組織的なコーディネート、指導技法等訓練ノウハウの蓄積が十分でなかったために、訓練コースの継続実施を断念しているケースも見受けられるところである。また、障害者向け訓練を実施している一般校が、都道府県内の他の一般校へのノウハウの普及を図ってきたが、他校へ普及するための実施体制や訓練ノウハウの蓄積が不十分であり、普及することが極めて困難な状況である。

加えて、現在実施している一般校活用事業は、行政刷新会議の事務事業の横断的見直しの中で平成24年度で廃止となることから、一般校を活用した障害者向け訓練コースの設置促進のための新たな方策を検討することが必要となっている。

こうした状況を踏まえ、一般校を活用した障害者の長期の職業訓練機会を拡充するためには、一般校における障害者向け訓練コースの設置促進に向けた専門的な知識・ノウハウの向上・蓄積のために必要な方策を講ずることが課題となっている。

#### **対応策**

一般校における障害者の受入促進を図るため、機構営校が対象となる施設（一般校）の訓練環境やニーズを踏まえて、障害者向け専門コースの設置・運営に関して組織的なコーディネートをすることが重要であり、入校判断、訓練カリキュラム・教材の作成、職業能力の適性把握、就職支援等についての実践的な長期の演習等を一般校の指導員等を対象に新たに実施することが必要である。

また、障害者向け専門コースが未設置の一般校の指導員、都道府県職業能力開発担当課職員等の障害者職業訓練に関する理解を促進するため、これら指導員等を対象に、専門コースの見学・体験等を行うことが効果的である。

#### **□ 課題（障害特性に配慮した訓練を実施するための一般校の指導員への研修の充実・施設設備のバリアフリー化の推進）**

求職障害者が増加する中で、今後、一般校においては障害者向け専門コースに限らず一般課程コースにも障害をもつ訓練生の増加が見込まれているが、一般校には、障害者の職業訓練をこれまでに担当したことがない指導員も多く、障害特性の理解や障害者を支援する訓練ノウハウが十分でない状況も見受けられることから、障害をもつ訓練生の訓練にきめ細かに対応できる人材の育成が課題となっている。

また、一般校においては施設・設備面のバリアフリー化を順次進めてきているが、まだ十分に対応できていない状況もあることから、今後も順次整備していくことが求められている。

#### **対応策**

総合大においては、指導員を対象に障害者職業訓練に関する訓練ノウハウの研修を実施してきているが、引き続き、実施していくことが必要である。

また、施設・設備面のバリアフリー化について、今後においても予算の範囲内で計画的に整備を図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**

ハローワークの求職障害者が大きく増加し、加えて障害の重度化・多様化が

進んでいる中、障害者委託訓練受講者についても、知的障害者、精神障害者が増加していることから、求職障害者の訓練機会を確保するため、委託訓練の確保、障害特性に配慮した訓練内容等の充実の必要性が高まってきている。特に、障害者委託訓練の量的拡充には、事業所ニーズ（求人ニーズ）の高い訓練コースの拡充や地域的偏在を解消するために訓練機会の少ない地域の訓練コースの拡充が重要であるが、十分に対応ができていない状況も見受けられ、効果的な訓練の実施や受講生の受入促進の妨げの一因となっている。このため、以下に掲げる課題に対応した支援を強化し、委託先の訓練実施機関が訓練に取り組みやすい制度とする必要がある。

他方、当該事業の予算執行率が平成22年度66.3%、平成23年度71.6%となっている。これは障害者委託訓練制度が47都道府県を事業の実施主体として全国津々浦々で民間団体を活用して行う事業であり、訓練設定に関する都道府県と訓練実施機関とのマッチング、訓練受講に関する訓練実施機関と求職障害者とのマッチングが各都道府県の地域地域で行われる制度スキームとなっていることから、一定程度のミスマッチが生ずることはやむを得ないものと考えられるが、制度の運用に当たっては、予算の効果的な執行の観点から予算執行率に留意することも重要である。

#### □ 課題（知識等コースの就職率の向上のための訓練期間等の見直し等）

障害者委託訓練は早期に就職を実現するため訓練期間を標準3ヶ月（上限原則3ヶ月）としているが、個々の障害特性に配慮しかつ地域の企業ニーズに即した効果的な委託訓練を確保するためには、障害特性や訓練科目に応じて柔軟に訓練コースが設定できるよう、訓練期間、訓練時間について弾力的に運用することが求められている。

また、障害者の中には、働くことの意義や目的の理解、基礎的なビジネスマナー等の取得が不十分であるために就職に繋がらないケース、就職しても基礎的な能力の不足のため離職を余儀なくされるケースが見受けられることから、就職するために必要な基礎的能力の向上支援が求められている。

#### **対応策**

知識等コースについて、障害特性や訓練内容に応じて柔軟なコース設定ができるよう、訓練期間、訓練時間について、より長期間・長時間のコース設定ができるようにすることが必要である。

また、必要に応じ、基礎的なビジネスマナー等就職に必要な基礎的な能力を習得するための講習などを組み合わせて実施することが必要である。

#### □ 課題（実践コースの開拓のための委託訓練経費の見直し）

障害者委託訓練の実施には、訓練内容、指導内容、施設・設備等について障害特性に配慮したきめ細かな対応が求められることや1訓練コースあたり

の平均受講者数が一般の委託訓練に比べて少ないために訓練経費についてのスケールメリットが働かない状況にあり、現状の委託訓練経費の単価では訓練経費が不足し、委託先を開拓する際の妨げや訓練コース中止の一因となっている。

特に、企業における実習を行う実践コースについては、受講生一人ひとりの障害特性に即した訓練計画・訓練環境をオーダーメイド的に設定して訓練を実施するため、委託先を拡充(開拓)するためには、訓練ノウハウの提供に併せて、委託訓練経費についての見直しが求められている。

#### **対応策**

委託先の拡充(開拓)のために委託訓練経費を見直すことが必要と考えるが、その見直しに当たっては、訓練コースの種類など実態を踏まえて単価設定することが重要であるため、試行的に、訓練効果の高い実践コースについて、例えば、中小企業など受入れが困難な委託先について委託費単価の見直しを行い、その効果を検証することが必要である。

#### **□ 課題(効果的な委託訓練実施のための訓練支援員の役割の見直し)**

障害者委託訓練を効果的に実施するためには、訓練支援員の役割が極めて重要である。現在、4種類の訓練支援員を設置しているが、その中で、訓練コーチは「デュアルコース」、トレーナーは「実践コース」及び学卒アドバイザーは「支援学校コース」にそれぞれコースを限定して担当している状況にある。これら各訓練支援員の業務分担が、コース毎に細分化されているために、都道府県によっては現場の業務実態に則していない状況も見受けられるところである。

他方、訓練支援員の中でデュアルコースを担当する訓練コーチは、担当者制で、事前の訓練方針の決定から、訓練期間中の支援、訓練修了後の就職支援まで一貫したきめ細かな対応を行い、個々の障害特性に配慮した効果的な支援を実施している。担当者制の訓練コーチを他のコースにも活用し、訓練・就職支援を効果的に実施することが求められている。

こうした状況において、限られた予算財源の中で訓練支援員を最大限効率的に配置するには、これら3種類の訓練支援員についてその役割を整理し、現場の実態に即しかつ効果的な支援ができるように見直すことが課題となっている。

#### **対応策**

3種類の訓練支援員について統廃合して大括り化を図り、現場の実態に即し効果的な支援ができるように見直す必要がある。

このため、訓練コーチ、トレーナー、学卒アドバイザーを統廃合し、全てのコースを対象として、担当者制で事前の訓練方針の決定から訓練修了後の就職支援まで総合的・専門的に支援を行う訓練コーチに集約化して配置することが必要である。

なお、障害者委託訓練の総合的なコーディネート業務全般を担当するコーディネーターは従前どおり設置することが必要である。

#### □ 課題（訓練実施機関への的確な助言等を行うための訓練支援員に対する訓練ノウハウの普及）

訓練実施機関には、個々の障害特性に配慮した訓練を実施することが求められるが、訓練カリキュラムの作成、指導技法等訓練ノウハウが十分に備わっていないために、訓練の受託、訓練の継続が困難となる状況も多く見受けられる。加えて、訓練実施機関が訓練ニーズを十分把握できていない状況も見受けられる。

現在、都道府県にコーディネーター等訓練支援員を配置し、訓練実施機関に対して訓練ノウハウの提供等支援を実施しているが、訓練支援員のノウハウの蓄積が不足しているために十分に対応できていない状況や訓練ニーズが訓練実施機関に十分に提供されていない状況も見受けられる。このため、訓練実施機関に対して的確な助言等ができるよう、訓練支援員等の訓練ノウハウの更なる向上・蓄積や訓練ニーズについての情報の把握・分析が課題となっている。

##### **対応策**

訓練実施機関に対して訓練ノウハウに関する的確にきめ細かな助言等ができるよう、訓練コーディネーター等訓練支援員等の更なる専門性の向上が必要であり、このため、国立機構営校と総合大とがその有するノウハウを活用しつつ、連携して、障害特性に配慮しかつ企業ニーズ・求職者ニーズに即した障害者委託訓練の指導技法等の開発・普及について検討を行うことが必要である。加えて、総合大学校において、障害者委託訓練に係る訓練支援員等に対する研修の実施について検討を行うことが必要である。

#### □ 課題（個々の障害特性にきめ細かに対応するための外部専門家等の活用）

訓練支援員が、訓練現場において、個々の障害者の障害特性により対応困難な専門的な知識・経験を必要とする状況が生ずる場合があるが、この場合に、必要に応じて、精神保健福祉士、臨床心理士、作業療法士等外部専門家及び手話通訳者を活用することが有効である。現在、国立県営障害者校では、精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳者を配置して対応しているが、障害者委託訓練においてもその活用が図られ効果的な訓練が実施できる体制整備が課題となっている。

##### **対応策**

個々の障害特性にきめ細かに対応して、より効果的な訓練を実施するため、必要に応じて、精神保健福祉士等外部の専門家や手話通訳者を活用できるようにすることが必要である。

## 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

効果的な職業訓練を実施するためには、地域レベルにおける障害者の自立を支援する機関が密接なネットワークを形成することが重要であり、特に、障害者職業能力開発施策においては、就労移行支援事業所等の福祉分野、特別支援学校等の教育分野、医療・保健分野から、雇用・就業への円滑な移行を促進することが求められている。

加えて、障害者職業訓練の目的である訓練修了生の就職を実現するためには、労働局・ハローワークが把握している地域の求職・求人ニーズ、求職障害者の障害特性等に即した訓練ニーズを訓練実施主体（都道府県・民間機関）に提供し、確かな訓練の設定、実施予定の職業訓練情報についてハローワーク求職者へ提供し適切な受講あっせん、訓練機関とハローワークが連携した訓練修了生への就職支援、職業生活の安定のための障害者就業・生活支援センター、障害者就労支援センター、就労移行支援事業所等福祉機関の生活面の支援などが一体的に行われることが必要である。

このため、以下に掲げる課題に対応した支援を強化する必要がある。

### □ 課題（地域における関係機関の密接な連携の強化）

障害者校においては地域レベルでの関係機関との密接なネットワークを形成している事例もあるものの、地域によって取り組みが様々である。このため、全国の職業能力開発施設において、職業能力開発施設がネットワーク形成の拠点として積極的に情報を発信することが重要であり、関係機関との密接な連携の形成が課題となっている。

また、ハローワークが中心となって実施している障害者の就職支援のためのチーム支援について、訓練修了生や訓練修了後就職に至ってもその後就職が継続しなかった者に対して更に活用するためにも、職業能力開発校が積極的に労働局・ハローワークとの連携を図っていく必要がある。

他方、地域促進事業については、現在、15政令指定都市において実施されているが、障害者職業訓練の実施主体が都道府県であることから、一層効果的な事業とするために、都道府県が中心となったネットワークを強化するための事業へと再構築する必要がある。

### **対応策**

障害者職業訓練の実施主体である都道府県と労働局・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、障害者就労支援センター、就労移行支援事業所等福祉機関、特別支援学校等教育機関との連携を強化するため、地域促進事業で政令市において培われたノウハウも活用・継承し、当該事業を発展的に見直し、都道府県が中心となり、ハローワーク等関係機関との連携強化に取り組むことが必要である。

なお、連携強化の取り組みに当たっては、障害者が実際にどのような支援

経路を経て就職の実現に至ったか等の情報を収集し、各地域の実情に応じたネットワーク形成を行うことが効果的である。

## 5 今後の更なる課題について

### □ 課題（成果指標としての就職率の評価方法）

障害者職業訓練の実績評価は、これまで就職率のみに着目して、その評価を実施してきている。また、就職について判断する時期についても、健常者訓練と同様に訓練修了後3ヶ月後としている。

他方、障害者校の役割として特別支援障害者の受入れの拡充が求められているが、就職率を重視するあまり特別支援障害者の受入れが進まない状況も見受けられる。

このため、障害者校の事業実績を評価する際には、平均的な一律の就職率のみで評価することは、障害の種類・程度により就業可能性が異なること、障害者校における障害者の受入状況もそれぞれに異なることから、適切に評価する方法について、その方法を検討する必要がある。

また、障害者の場合は、訓練修了後直ちに就職が決まらないケースも多く、企業での受入れのために他の支援策を活用する場合も多いことから、健常者と同様に訓練修了後3ヶ月後と設定している評価時期や引き続き他の支援に移行した場合などについても勘案して評価を行うことについてその方法を検討する必要がある。

さらに、就職支援ツールとしての職業訓練の成果（有効性）をもっと積極的にアピールすることも重要であり、その一方法として受講した訓練科目と就職した仕事内容の関係を示すことが有効ではないかとの意見があったが、訓練科目と仕事内容の関係については、訓練を継続したことが企業の評価に繋がる場合、職種横断的な訓練内容に関しての評価方法、就職に当たって企業が行う職務の調整・変更と訓練内容との関係等について評価を行うことの難しさについての言及もあった。

### □ 課題（特別支援障害者の範囲の再検討）

特別支援障害者については、平成19年12月の「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検討委員会報告書」に基づき、その対象者の範囲が示されている。

報告書が書かれてから約5年が過ぎており、求職障害者の増加、障害の重度化・多様化が進んでいる状況や職業訓練の指導技法・訓練環境が変化する中、必要な支援内容も変化していると考えられることから、特別支援障害者の範囲について専門家による再検討が必要である。



**□ 課題（精神障害者の職業訓練のあり方に関する今後の課題）**

今般、機構職業能力総合大学校能力開発研究センターから、「精神障害者に対する効果的な職業訓練に係る調査研究」が報告されたところである。当該調査研究は、精神障害者の訓練ニーズが高まる中で、訓練校がどう対応しているかについての現状を把握し、今後の課題について取りまとめたものである。

報告書の中では、職業訓練施設、指導員、訓練生を対象とした調査を行い、入校時の評価、障害者校及び一般校における職業訓練上の課題、精神障害者の職業訓練にあたる人材育成、職業訓練の実施環境等の多岐に渡って課題を明らかにしている。今回、本推進会議では、これら個々の課題についての検討を行うことができなかったが、今後、障害者校だけでなく、一般校及び障害者委託訓練において精神障害者の受入れをどう進めていくかなど、精神障害者の職業訓練のあり方を検討する上で重要な課題である。