

障害者職業訓練の概要と課題

昭和女子大学人間社会学部福祉社会学科 若林 功

1. はじめに

近年、雇用されている障害者数、障害者の実雇用率ともに継続的に過去最高の数値が更新されておりⁱ、一般企業で働く障害者は増加してきている。そのような中、障害者の雇用に向けた支援施策の一つである、障害者職業訓練の重要性もますます高まってきていると言えよう。

それにもかかわらず、障害者への支援の中でも、とりわけ障害者職業訓練について、一般の国民はもとより、(障害者と関わっていない)職業訓練関係者や、(労働行政等とあまり関わっていない)障害者支援関係者といった専門家に、必ずしも十分理解されているとは言えない状況にあるのではないだろうか。筆者がそのように考えるのは以下の2つの状況からである。

まず、障害者職業訓練が、職業訓練という分野の中で、あまりメインストリームとして扱われているとは言いがたい側面がある。例えば、職業訓練指導員となるための標準的なテキストである『職業訓練における指導の理論と実際』(職業訓練教材研究会, 2012)では障害のある訓練生への支援方法について触れられてはいるものの、その記述量は決して十分とは言えないであろう。

一方で、障害者の「就労支援」という用語は、主に、障害者が労働者というより福祉サービスの利用者として、労働関係法規が適用されていない社会福祉施策の中で扱われるか、あるいは労働施策の中でも特に公共職業安定所を初めとする職業安定に関する文脈で使用されることが多く、障害者就労支援の中の

一要素として含まれる障害者職業訓練制度について注目されることは、隣接分野に比べ多いとは言えない。すなわち、福祉的施策の法律である「障害者総合支援法」下での就労継続支援B型、就労移行支援といったサービスの類型や、職業安定局が所掌する法律である「障害者の雇用の促進等に関する法律(以下、障害者雇用促進法)」下での障害者雇用率制度や、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターといった、いわゆる「職業リハビリテーション制度」に焦点が当てられることが多い一方でⁱⁱ、特に障害者を対象とした「職業能力開発促進法」下の制度については、様々なメニューが用意されているにも拘わらず十分に目が向けられてきたとはいえない現状にあるⁱⁱⁱ。

このような状況もあり、特に一般の離職者等を専ら対象としてきた職業訓練指導員にとっても、また障害者職業訓練分野とも連携を取りながら障害者就労支援を進める専門家にとっても、障害者職業訓練の概要を把握しにくくなっている場合があると思われる。そこで本稿では、まず障害者全体の状況や障害者職業訓練を含めた障害者の就労支援の状況を概観する。次に、障害者への職業訓練はどのような体系で行われているのか概観する。その上で、それら障害者職業訓練の活動の中で、課題となっているのはどのようなことなのか検討する。このように進めることで、障害者就労支援の概要をあまりご存知ない職業訓練の専門家に加え、障害者職業訓練の概要をあまりご存知ない福祉等の関係者の理解の一助とすることを意図するものである。

なお、職業訓練は人間の一生涯にわたる発達とも密接に関係する活動であり、職業能力を開発する活

動は様々な場面・文脈で行われると捉えることができるが、本稿ではいわゆる狭義の職業訓練、すなわち労働行政、特に「職業能力開発促進法」制度下で取り組まれている活動を中心に扱うこととする。また、本稿で言う「就労」とは企業で雇用されて働く形態に加え、就労継続支援B型、就労移行支援等福祉サービスの事業所で働く形態も含むこととする。「就労支援」とは就労やその継続のための支援であり、職業相談、就職のための面接練習・履歴書作成の指導等とともに、職業訓練も含まれるものとする^{iv}。

2. 障害者の状況、障害者就労支援制度の概要

まず障害者全体の状況について触れておきたい。障害者とは、平成23年に改正された障害者基本法では「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」とされる。すなわち、身体、知的、精神のいわゆる「3障害」に相当する人が原則的に障害者とされているが、「社会的障壁」にも言及することで制度の狭間で支援対象から漏れてしまう場合がないようにして

いくことも念頭に置かれている。実務上では、労働・雇用や、福祉・年金、教育などの法律や制度により、どのような状態が障害者に該当するのか異なる場合があり、留意や確認が必要である。

障害者の数であるが、『平成26年版障害者白書』（内閣府、2014）によれば身体障害者390万人程度、知的障害者74万人程度、精神障害者320万人程度となっている。また、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2013）によればそれぞれの障害によりどの年齢層が多いのかが異なるが、身体障害について言えば半数以上が高齢者（65歳以上）となっている。一方、知的障害者である療育手帳所持者は30代、精神保健福祉手帳所持者は40代の割合が多くなっている。また、生産年齢人口の定義（15歳以上65歳未満）に近い年代である18～64歳までの在宅障害者は約324万人となっている。

次に障害者の就労支援施策の対象となる障害者数等であるが、障害者のうち、厚生行政の管轄する就労継続支援B型などの障害福祉サービスの中の就労支援を利用する人は20万人以上であり、一方労働行政の範疇である企業等で雇用されている人は約43万人となっている（図1）。また、かつては障害福祉サービス（現行制度では就労継続支援B型、就労移行支

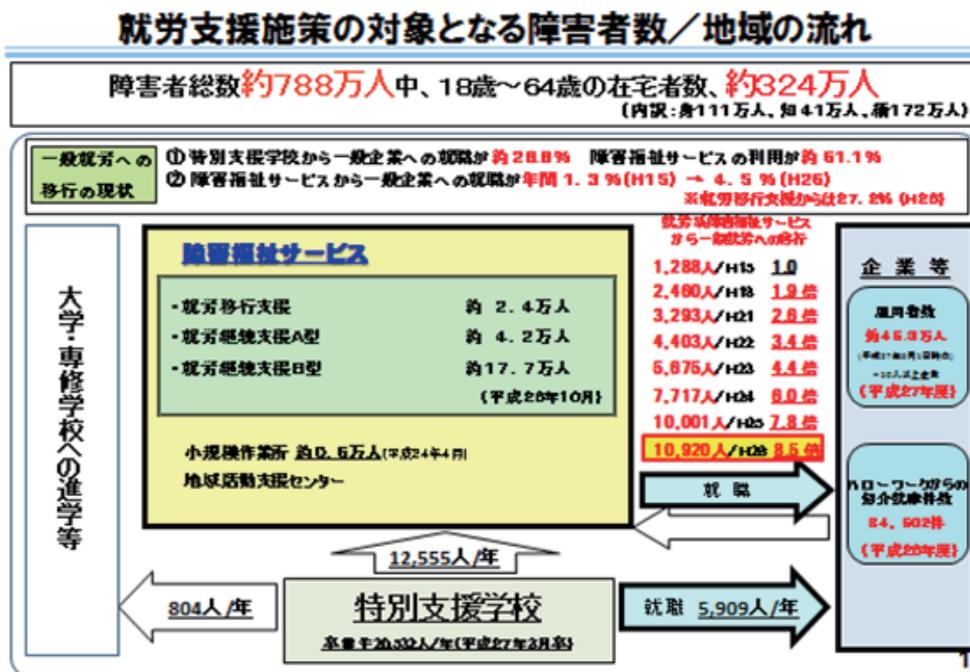


図1 就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ（厚生労働省^v）

援など) から一般企業へ移行する人数は少なかったが、近年徐々に増加しつつある状況である。

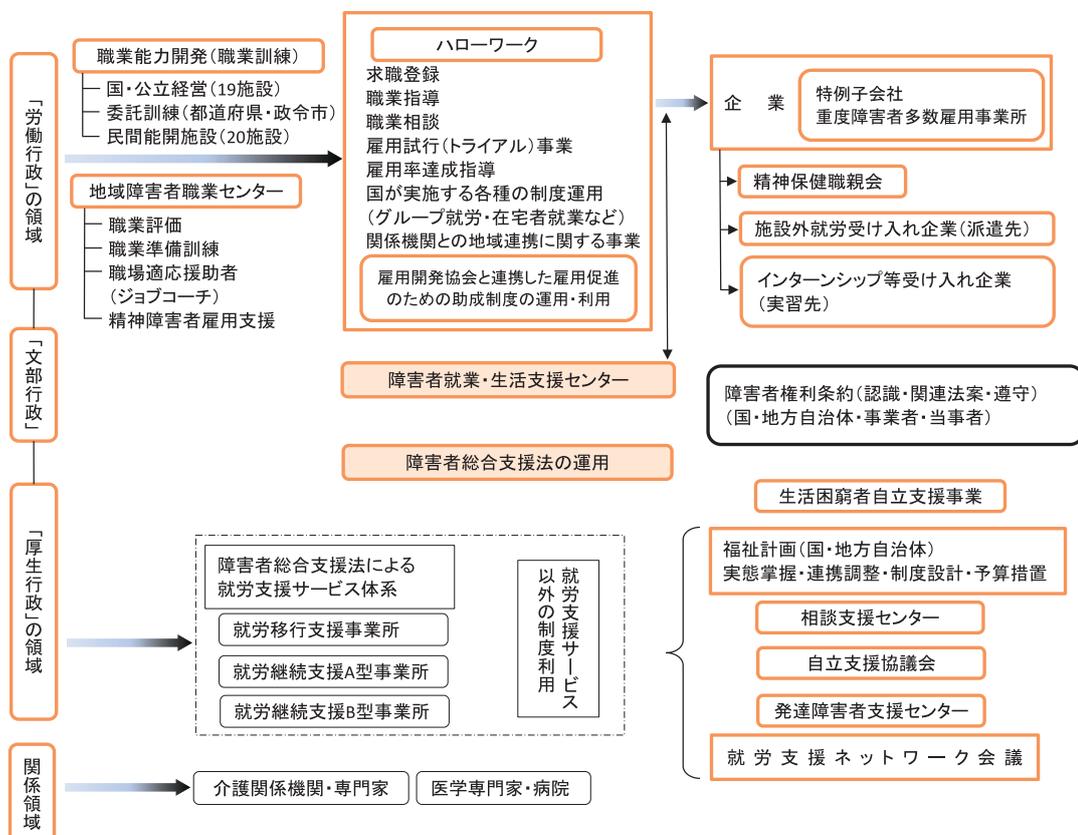
障害者の就労支援に関する取り組みは、労働行政(職業能力開発行政や職業安定行政等)の他、厚生行政、さらには特別支援学校など文部科学行政等でも行われており、その概要は図2の通りである。特に、職業訓練を専門とする読者においては、障害者職業訓練は障害者就労支援という一連の大きな施策・制度の一部を構成するものであることを理解された。すなわち、職業能力開発校以外にも障害者就労支援を行う様々な機関があり、職業能力開発校だけでは対応が困難な、生活上や就労継続支援等の問題については他機関との連携が不可欠ということになる。

3. 障害者の職業訓練制度の概要

職業能力開発行政では各種の職業訓練を展開しているが、障害者職業訓練という観点からそれらを

概観すると、特に障害者を対象とした訓練と、障害の有無に拘わらず離職者や学卒者を対象とした訓練とに分けられよう。障害者職業訓練という場合、双方に目を向ける必要があるだろう。ちなみに(障害者のみを対象とした職業訓練を除く)一般の公共職業訓練の受講者数は、離職者を対象とした訓練の受講者数が、平成24年度は約13.9万人、平成25年度は約12.9万人、平成26年度は約12.3万人となっている。また平成24年度から26年度まで、毎年約5800人程度が学卒者を対象とした公共職業訓練を受講しているとされる(厚生労働省中央訓練協議会, 2015)。

また、特に障害者を対象とした訓練に限定した場合の職業能力開発施策として、「一般の職業能力開発校への障害者の入校促進」「障害者職業能力開発校の設置・運営(全19校)」「障害者の態様に応じた多様な委託訓練(平成16年度開始)(以下、多様な委託訓練)」「地域における障害者職業能力開発促進事業(平成22年度開始)」の4つが、厚生労働省職業



※なお、この他に、特別支援学校における就労支援制度がある。

図2 わが国における就労支援にかかる諸制度 (関, 2016)

出典：関宏之「障害者の就労の現状」社会福祉士養成講座編集委員会編『新・社会福祉士養成講座18就労支援サービス第4版』中央法規出版、2016年、39頁

能力開発局（2011）から挙げられている。

平成24年度における障害者職業訓練の受講者数は計8407人であり、内訳は障害者職業能力開発校における職業訓練2172人、一般校における障害者職業訓練608人、多様な委託訓練5627人となっており、多様な委託訓練が最も多い状況となっている。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割の就職率となっている（厚生労働省職業能力開発局，2013）。以下、前掲4つの施策のうち、最初の3つについて概要を記す。

3.1 一般の職業能力開発校への障害者の入校促進

この施策としては主に2つのことが謳われてきており、一つは一般の公共職業能力開発施設でのバリアフリー化の推進による障害のある訓練生の入校の促進である。もう一つは知的障害者等を対象とした訓練コースを一般の職業能力開発校に設置し、職業訓練の機会を提供することである。

3.2 障害者職業能力開発校の設置・運営

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は、その障害の態様に配慮した職業訓練が実施されている。障害者職業能力開発校は、国立が13校、都道府県立が6校で、全国に19校が設置されているが、国立の13校のうち2校は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に、11校は都道府県に運営が委託されている（表1）。

3.3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練

国が都道府県と訓練に係る委託契約を結び、都道府県が事業の実施主体となり、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を委託訓練先として活用し、障害者の住む身近な地域で訓練を実施するものである。大型の施設を作り、障害者や高齢者等にそこに通ってもらう、ということではなく身近な地域で福祉などの様々なサービスが受けられるようにするということが時代の趨勢であるが、この多様な委託訓練もそのような流れに対応しているものであるとも言えよう。

そのタイプとしては、①知識・技能習得コース（就職に必要な知識・技能の習得を図るため、民間

表1 障害者職業能力開発校の概要（厚生労働省）^{vi}

○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）	
■青森県立障害者職業訓練校	■千葉県立障害者高等技術専門校
■静岡県立あしたか職業訓練校	■愛知県立春日台職業訓練校
■京都府立京都障害者高等技術専門校	■兵庫県立障害者高等技術専門学院

教育訓練機関等を委託先として実施するコース)、
 ②実践能力習得訓練コース(実践的な職業能力の開発・向上を図るため、企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース)、③e-ラーニングコース(施設への通所が困難な障害者等を対象に在宅IT技能等の習得を図るため、インターネットを利用して実施するコース)、④特別支援学校早期訓練(特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象に実践的な職業能力の開発・向上を図るため、企業等を委託先として事業所現場を活用して実施するコース)、⑤在職者訓練コース(在職中の障害者を対象として、雇用継続に資する知識・技能を付与するコース)がある。

表2 障害者職業能力開発推進会議(2015)で示されている障害者職業訓練の課題

<p>1. 障害校における職業訓練の強化について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・国立障害校の運営に係る財源措置 <p>2. 一般校における障害者職業訓練の強化について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者専門コースの設置促進 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託訓練活用促進に向けた効率的な運営等 ・新規委託先機関の開拓・新規参入の促進 ・コストに見合った適切な委託単価の設定 ・就職に資する効果的な訓練とするための質の向上 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における実効あるネットワークの構築 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者の特性等を踏まえた適切な評価(就職率) ・キャリア形成に資する在職者訓練の推進

4. 障害者職業訓練の課題

上述のように障害者職業訓練は時代の流れに沿って少しずつ形を変えてきている。一方で、障害者職業能力開発推進会議(2015)は障害者職業訓練について表2のような課題を提示している。

これらの課題は前節で示した障害者職業訓練のカテゴリーごとに示される形となっている。詳細は同報告書を見ていただきたいが、大まかに言えば、対象者の拡大(重度障害者、在職者)、職業訓練の質の改善、職業訓練の安定供給のための環境整備(資金・予算、職業訓練場所の確保・開拓等)といったことが示されている。これらの指摘はさらに障害者職業訓練を時代の変化を見据えたものにくためのものであり概ね妥当であると言えよう。

ただし同報告書では十分には取り上げられていない課題もあるのではないかと考える。本稿では、私見ではあるが、(1)職業訓練場面における合理的配慮^{vii}の提供義務、(2)障害者対象ではない一般訓練コースにおける発達の問題が疑われる訓練生への対応、(3)他機関との連携・ネットワーク構築業務を誰が担当するのか、の3点を取り上げる。

4.1 合理的配慮の提供義務

2016年4月より障害者差別解消法及び改正障害者雇用促進法が施行された。これらの法律施行で大きなトピックとなっているのが、差別禁止及び合理的配慮の提供である。障害者の企業採用時や働き続ける上での差別禁止や合理的配慮の提供について規定するのが障害者雇用促進法であるが、雇用場面以外での差別禁止・合理的配慮の提供については障害者差別解消法である。職業能力開発校では職業訓練生は企業に採用されることを目指すが、あくまでも雇用前の職業訓練というサービスを利用しているので、職業訓練受講に関しては障害者差別解消法の範疇となる。また、障害者差別解消法における合理的配慮提供は、民間事業者では努力義務となっているが公的機関は義務となっている。障害者へ職業訓練を行う施設は、一般校であろうと障害者

専門の校であろうと国立や県立などの公的機関である場合が多く、合理的配慮の提供は義務である場合がほとんどであることが考えられる。

さて、障害のある職業訓練受講者に対し合理的配慮を提供しなくてはならないということについて、一般論として了解できる読者は多いだろうが、それでも具体的に考えていくと検討すべき点が未だにあるように思われる。

まず、障害のある訓練生の合理的配慮の要請に対し、職業能力開発校側が変に「構えてしまう」という事態の発生が想定される。実は合理的配慮の提供ということ自体は全く目新しいものと捉える必要はないのかもしれない。すなわち、これまでも障害のある訓練生を受け入れるための工夫や配慮ということは個別に現場で行われてきたと考えられる。ただし、法的裏付けができたため、今後は障害のある訓練生と必要な配慮について相談し話し合い決めていくということを中心としてきちんと行っていく必要があるということである。公的機関として、障害のある訓練生の合理的配慮の要請に対応できる体制作りが必要となる。

また、一般校での一般離職者等を対象とした職業訓練は集合形式で行われることがほとんどだと思われるが、その中で障害のある訓練生に対し個別に配慮をすることに、他の訓練生から十分な理解が得られるのかという懸念から、合理的配慮の提供に慎重になってしまう場合もあるかもしれない。例えば、通常は手書きで仕上げる課題を上肢に障害のある人にはパソコンを使ってもよしとする合理的配慮について、「不公平だ」と感じる障害のない訓練生もいないとは限らない^{viii}。このような場合に、どのように理解を得るのかは検討すべき課題である。また、逆にこのような周囲の理解不足を恐れて合理的配慮の申し出を控えてしまう障害のある訓練生がいないかどうか、職業能力開発校側としてはよく留意する必要があるのではないかと考える。

4.2 発達障害の存在が「疑われる」一般訓練受講の訓練生への対応

現在、発達障害が疑われる学生が高等教育段階で

も多く存在することが知られるようになり、またどのように教育機関として対応・支援すべきか多くの議論がなされるようになってきているが（たとえば特別支援教育総合研究所，2015）、それと同様のことが職業訓練分野でも指摘できるのではないかと考えられる。特に地方の職業能力開発校では、定員が必ずしも充足しやすいとは限らず、そのために入校の基準も緩やかになる場合があり、発達障害等の可能性が疑われる訓練生が入校するという場合も発生しているとのエピソードも耳にする。

本来ならば、障害の有無に拘わらず入校の基準に達していなければ（もちろん障害のある人から申し出があれば入校試験時点での合理的配慮の提供が必要不可欠となるが）、入校を認めないという対応を取ることが可能かつ必要である。しかし、定員割れ・施設の稼働率ということを考えてみると、そのような訓練生でも受け入れざるを得ないという状況もあるようである。その結果、受け入れることで集合形式での訓練運営が困難となったり、就職支援あるいは進路指導に校として大変な苦勞をする場合もあるとの話を、職業訓練指導員研修受講者より伺ったことが筆者にはある。また（障害の存在を自覚していたり診断をされていても）障害があるということを入校時点で伝えていない人や、さらには障害の存在自体を自覚していない人もおり、そのような場合、当然ながら合理的配慮の提供ということが難しくなる場合もあるだろう。

根本的な解決策としては、入校時点での適切かつ公正な選定を実施することではあろう。ただし、さらに言えばその前段階の、ハローワークや学校在学中での適切な進路指導・職業ガイダンスということが必要だろう。そして、そのためには関係機関との連携が必要となる。

また、入校した場合の適切な対応ということについても、ノウハウを蓄積していく必要があるだろう。「訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）」（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・障害者職業総合センター，2015）も出されているが、さらに知見を蓄積する必要があるだろう。

例えば、どのようなタイプや状況の人に対し訓練校としてどのような対応をすることでどのような結果となったのか、またそれらの結果を集約しどのような関わりがグッドあるいはベターなプラクティスなのか、さらにはその要素を抽出する、その実施度の測定や促進・阻害要因を把握するという方向性も考えられよう。

近年、障害者職業訓練分野では特別支援障害者という概念が提唱されており、そのような障害種類のある人たちをいかに障害者訓練校（コース）で受け入れるのか、ということに焦点が当てられている（職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会, 2013）。ここでは、それに加え、「（発達あるいは精神）障害者」ということで捉えるべきか不明に思われる人が一般校（一般コース）に入った場合に職業能力開発校としてどのように対応すればいいのかについてもさらに知見を進める必要があることの指摘をしておきたい。

4.3 他機関との連携・ネットワーク構築業務を誰が担当するのか

訓練生募集においては職業訓練受講が適切な障害者に職業訓練を勧める、また職業訓練を修了し就職した障害者の職場定着や就労生活を支える、職業訓練を修了しても就職への準備がまだ十分でない場合に職業訓練後の進路支援をする、等の場面で関係機関との連携をする必要がある。しかしながら「はじめに」で示したように、障害者職業訓練の分野は、これまで障害者支援関係者にも職業訓練関係者にもあまり十分に知られているとは言えない状況であり、他機関との連携やネットワーク構築が十分にできているとは言えない状況にあるのではないだろうか。このことは障害者職業能力開発推進会議(2015)で障害者職業訓練の課題の一つとして挙げられている「地域における実効あるネットワークの構築」とも通じる面があるだろう。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やネットワーク構築（あるいはネットワークへの参加）がより一層求められているのである。

それでは、職業能力開発校はどのように関係機関

と連携やネットワーク構築・参加をすればいいのだろうか。連携やネットワーク構築・参加とは、結局のところまずは「人」により開始されるものであり、職業能力開発校の職員の誰かが担わねばならないものであろうが、誰が担うべきなのか十分な議論は行われてこなかったのではないだろうか。

考えてみれば、障害のある児童・生徒の通う特別支援学校には進路指導教諭がおり、福祉施策下の就労移行支援事業所には就労支援員、とその組織にとっての外部機関と連携することが重要な職務である職員が配属されているのに対し、職業訓練ではそのような専門性のある職員の配置があまり明確には示されてこなかったように思われる。職業訓練指導員の役割などを確認しても、職業訓練教材研究会(2012)では訓練生への指導（訓練の実施）だけではなく、コーディネータとしての役割があることが示されてはいるが、関係機関との連携をどのようにするかはあまり明確には示されていないように見受けられる。他機関との連携・ネットワーク構築業務を担うのは、職業訓練指導員がいいのか他の専門性を持つ職員がいいのか、もし連携・ネットワーク構築業務を担う専門職員を設置するのであればその職員は具体的にはどのような役割・職務を担っていくべきなのか、その職員と職業能力開発校内の指導員とでの校内連携はどのように進めればいいのか、等を早急に検討していく必要があるのではないだろうか。

5. おわりに

以上、障害者職業訓練の概要と課題を見てきた。冒頭に述べたように、障害者職業訓練という分野は、あまり関係者にも十分に知られているとは言えない状況である。それは他の分野に比べ、訓練生(利用者)の数や専門職の人数が、関連する他分野に比べ小規模ということも影響しているのかもしれない。またそのために対応していくべき課題もあるが、その解決に十分に組み立てていない部分もあることも考えられる。

しかしながら、障害者職業訓練は障害者支援分野

の中では最も歴史があり、また様々な特定の職業能力を開発するという他では代替できない重要な分野である。今後、他の分野との交流や協働、実践・研究に関する情報発信・情報普及により、その存在感を高めていくことが求められるのではないだろうか。

<文 献>

- 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・障害者職業総合センター（2015）訓練・学習の進捗等に特別な配慮が必要な学生への支援・対応ガイド（実践編）厚生労働省中央訓練協議会（2015）公的職業訓練の実施状況及び新規求職者数と公的職業訓練受講者の状況について、第13回中央訓練協議会<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075259.html>>
- 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部（2013）平成23年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h23.pdf>
- 厚生労働省職業能力開発局（2011）障害者職業能力開発施策の概要、職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 第1回地域の就労支援の在り方に関する研究会参考資料3、<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001wjus.html>>
- 厚生労働省職業能力開発局（2013）障害者雇用の現状、第1回障害者職業能力開発推進会議 資料3-1、<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000032698.html>>
- 内閣府（2014）障害者白書、<<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h26hakusho/zenbun/index-pdf.html>>
- 内閣府（2015）障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針 <<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai/kihonhoushin/honbun.html>>
- 關宏之（2016）障害者の就労の現状、新・社会福祉士養成講座18 就労支援サービス第4版、p.34- 43. 中央法規出版
- 職業訓練教材研究会（2012）十訂版職業訓練における指導の理論と実際
- 職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会（2013）職業訓練上特別な支援を要する障害者の職業訓練の在り方に関する検討会報告書<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200000315pr.html>>
- 障害者職業能力開発推進会議（2015）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<<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyououryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000080190.pdf>>

特別支援教育総合研究所（2015）発達障害のある学生支援ガイドブック、ジアース教育新社

<注>

- i 毎年、厚生労働省では障害者の雇用状況を公表している。本稿執筆時点での最新情報は平成27年11月のものである。<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105446.html>>
- ii 国家資格である「社会福祉士」の19ある受験科目の一つとして、「就労支援サービス」という科目が設定されている。この科目で使用される各出版社の教科書を見てみても、障害者や低所得者等への就労支援制度が全般的に取り上げられているが、障害者職業訓練に割かれているページは他に比べ決して多いとは言えない。例えば代表的なテキストである中央法規出版『就労支援サービス（第4版）』やミネルヴァ書房『就労支援（第2版）』での障害者職業訓練（職業能力開発）に関する記述量は、他機関と比べやや少ないものとなっている。
- iii ただし、本誌「技能と技術」や「職業能力開発ジャーナル」でも何度か、障害者への職業能力開発に関する特集は組まれてきている。例えば本誌では2006年4号（障害者の職業能力開発）、2008年6号（発達障害者に対する職業能力開発）、2010年2号（障害者に対する職業能力開発の現状とその課題）となっている。
- iv なお、福祉施策的な観点からは、就労継続支援A型・B型のように、就労する場の提供や構築、あるいは工賃向上も就労支援の重要な目標となっている。
- v http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html
- vi http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/training_worke/syougai/index.html
- vii 障害者の権利利益を侵害することとならないよう、障害者が個々の場面において必要としている社会的障壁を除去するための必要かつ合理的な取組であり、その実施に伴う負担が過重でないもの。（内閣府、2015）
- viii 肢体不自由である上肢機能障害の場合、理解は得られやすいかもしれないが、例えば発達障害の一つである「発達性運動性協調障害」の場合、そもそもその障害の存在を指導員には開示していても同級生には開示しているとは限らず、理解は得られにくい可能性がある。