

第 1 章 障害者職業能力開発の背景

第1章 障害者職業能力開発の背景

第1節 障害者職業能力開発にかかる関係法令等について

障害者職業能力開発を担う職業訓練指導員（以下「指導員」という。）は、職業能力開発促進法（以下「能開法」という。）に基づいて、障害者の適性にあった職業訓練を実施しているところであるが、近年においてはノーマライゼーションの理念に基づき、バリアフリー化を推進することにより、また障害の特性の多様化に対応しつつ、一般の職業能力開発校への入校を促進してきている。このような状況下において技能技術を付与して、安定した就労へ結びつけるには、障害者の雇用についての関連法令等を理解することは必要と考えられる。

1-1 障害者基本法

まず、障害者基本法には、目的として以下のようになっている。

第一条

この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によつ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、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

さらに第十八条、第十九条には職業相談等及び雇用の促進等として以下のようになっている。

第十八条

国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、障害者の多様な就業の機会の確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

第十九条

国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

- 2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

このように障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進するとしている。そのためには個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施をして、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならないとしている。

1-2 国際労働機関

次に、国際的な見地から障害者の雇用に関する事項についてみると、国際労働機関（以下「ILO」という。）が、障害者の雇用・職業問題に総合的に取り組んできている。ILOとは、1919年に設立され、労働を通じて、社会正義を高揚し、人間の権利、尊厳、平等を促進させることを使命としている。そしてその中には、障害者のリハビリテーション、訓練、雇用、社会への統合といった分野も含まれている。まずは1944年のILO総会での「障害者の職業リハビリテーションに関する勧告」（99号勧告）採択が挙げられる。これはわが国の身体障害者雇用促進法制定（1960年）の大きなきっかけとなり、採択以来1970年代まで障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する国際基準となってきた。これは、障害者を施設ケアの中へ閉じこめてしまうのではなく、社会の主流へと統合することを目的とした「ノーマライゼーション」の考え方で、多くの国々によって広く唱えられるようになった。

その後、障害者の「完全参加と平等」実現をめざす世界行動計画等、国際障害者年（1981年）以降の国際的な動きを踏まえ、1983年のILO総会で「職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約」（159号条約）及び同勧告（168号勧告）が採択された。この条約については、わが国において1992年6月12日に批准している。ILOによる「職業リハビリテーションとは、継続的かつ総合的リハビリテーション過程のうち、障害者が適当な職業の場を得、かつそれを継続できるようにすることが出来るようにするための職業サービス。例えば職業指導、職業訓練、及び選択的職業紹介を提供する部分をいう」と定義されている。さらに「職業リハビリテー

ションの目的は、障害者が適当な雇用につき、それを継続し、かつ、それにおいて向上することが出来るようにすること及びそれにより障害者の社会への統合または再統合を促進することにある」と規定した。

1-3 障害者の雇用の促進等に関する法律

わが国においては、1960年に身体障害者雇用促進法が制定され、その後名称の変更や段階的な改正を経て、現在は「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」という。）という。その目的は以下のようになっている。

第一条

この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

この法律での主な措置として、以下のように事業主に対するものと障害者本人に対するものがある。

(1) 雇用義務制度

イ 雇用の義務

事業主は、雇用している従業員的一定割合以上の障害者を雇用する必要がある、この一定割合は、障害者法定雇用率とよばれ、現在の法定雇用率は表1-1のようになっている。

表1-1 現在の法定雇用率

	2018年4月	2021年3月1日以降
民間企業	2.2 %	2.3 %
国・地方公共団体	2.5 %	2.6 %
教育委員会	2.4 %	2.5 %

2018年4月からは、算定式に精神障害者が加わり、精神障害者の雇用が増加していることから、今後も障害者雇用率が上がっていくことが想定されている。

ロ 雇用納付金制度

障害者雇用は、事業主が相互に果たしていく社会連帯責任の理念に立ち、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図っている。そのため、障害者雇用率に

達していない分を、障害者雇用納付金として納めることになっている。

ハ 助成金制度

障害者雇用納付金として納められたものは、企業が身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用する場合の作業設備や職場環境を改善するための助成金や、特別の雇用管理や能力開発等を行うなどの経済的な負担を補填するため、雇用を多くしている企業への調整金などに活用されている。

(2) 差別禁止と合理的配慮の提供義務

イ 差別の禁止

障害者であることを理由として、そのほかの人と不当な差別的取扱いをすることが禁止されている。例えば、募集・採用や賃金、配置や昇進、教育訓練など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由に排除することや不利な条件を設けること、反対に障害のない人を優先することなどは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

ロ 合理的配慮の提供

「合理的配慮」とは、障害がある人となない人の就労機会や待遇を平等に確保し、障害者が能力を発揮するために支障となっている状況を改善したり、調整したりすることである。障害の種類によっては、就業にどのような支障があり、どのような配慮が必要なかが、見た目だけではわからない場合があり、障害の種類や障害者手帳の等級が同じ場合であっても、一人ひとりの状態や考え方は違うので、職場環境などによって求められる配慮も異なる。そのため、取るべき対応は個別性が高いものとなっている。

(3) 障害者職業生活相談員の選任

障害者が5名以上働いている事業所には、障害者職業生活相談員を選任する義務がある。障害者の雇用人数が5名以上になった場合、選任してハローワークに届け出なければならない。障害者職業生活相談員とは、障害者の職業生活全般の相談・指導を行い、障害者が企業に雇用された後に安定して就労を続けるための重要な役割を担う専門家である。

(4) 障害者雇用に関する届出

45. 5人以上雇用している企業は、障害者を1人雇用する義務がある。その障害者の雇用状況報告をハローワークに毎年提出しなければならない。また、障害者を解雇しようとする場合は、速やかにその旨をハローワークに届け出なければならない。

(5) 職業リハビリテーションの実施

障害者雇用促進法において職業リハビリテーションの原則として以下のようになっている。

第八条

職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない。

- 2 職業リハビリテーションの措置は、必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする。

具体的には以下のとおりである。

イ 公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）

障害者の態様に応じた、求人開拓、職業指導など職業紹介を実施する。

ロ 地域障害者職業センター

ハローワークと連携して専門的な職業リハビリテーションサービスを実施する。

ハ 障害者就業・生活支援センター

地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施する。

1-4 職業能力開発促進法（能開法）

障害者を対象とした職業訓練は、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）と障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）で行われ、その職業訓練の根拠法である能開法の目的は、以下のとおりである。

第一条

この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な労働者の能力を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

また、能開法の職業能力開発促進の基本理念について第三条の四項に次のようである。

第三条

4 身体又は精神に障害がある者等に対する職業訓練は、特にこれらの者の身体的又は精神的な事情等に配慮して行われなければならない。

さらに国及び都道府県のおこなう職業訓練等について第十五条の七においては、次のようにある。

第十五条の七

国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、次の各号に掲げる施設を第十六条に定めるところにより設置して、当該施設の区分に応じ当該各号に規定する職業訓練を行うものとする。ただし、当該職業訓練のうち主として知識を習得するために行われるもので厚生労働省令で定めるもの（都道府県にあつては、当該職業訓練のうち厚生労働省令で定める要件を参酌して条例で定めるもの）については、当該施設以外の施設においても適切と認められる方法により行うことができる。

この条項の第五項では、公共職業訓練施設において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して、その能力に適応した障害者校の設置ができるとされている。

したがって、障害者を対象とした職業訓練は以下のように整理できる。

- ・一般校での障害のない方と一緒に受講する訓練
- ・障害者校での障害者が障害特性に配慮を得て受講する訓練
- ・一般校を活用しての障害者を対象とした訓練
- ・民間教育機関を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練

その職業訓練の具体的な実施として、職業能力開発促進法施行規則がある。その中で公共職業能力開発施設の行う業務として、職業訓練の訓練課程の訓練基準を定めた内容を実施するが、障害者校の訓練の実施方法として第二十条に規定している。

第二十条

障害者職業能力開発校の長は、厚生労働大臣の定めるところにより、訓練生の身体的又は精神的な事情等に配慮して第十条から第十五条までに定める基準の一部を変更することができる。

また、職業訓練指導員免許（以下「指導員免許」という。）職種等においては以下のとおりである。

第三十七条

法第二十八条第二項の厚生労働省令で定める職種は、別表第十一の免許職種の欄に掲げる職種（以下「免許職種」という。）とする。

- 2 普通課程及び短期課程（第三十六条の十四に定めるものを除く。）の普通職業訓練に関し、法第二十八条第一項の免許（以下「職業訓練指導員免許」という。）を受けた者（福祉工学科に係る職業訓練指導員免許を受けた者を除く。）が担当できる訓練は、次に掲げる訓練とする。
 - 一 当該職業訓練指導員免許に係る免許職種に応じ、別表第十一の訓練科の欄に定める訓練科及びこれに相当する訓練科に係る訓練
 - 二 当該職業訓練指導員免許に係る免許職種に応じ、別表第十一の訓練科の欄に定める訓練科の訓練系と同一の訓練系に係る訓練（当該訓練の教科の系基礎に係る科目についての訓練に限る。）及びこれに相当する訓練
 - 三 前二号に掲げる訓練のほか、当該職業訓練指導員免許に係る免許職種に応じ、別表第十一の実技試験の科目の欄及び学科試験の科目の欄に定める科目に相当する科目についての訓練
- 3 福祉工学科に係る職業訓練指導員免許を受けた者が担当することができる訓練は、障害者職業能力開発校の行う訓練のうち、次に掲げる訓練とする。
 - 一 訓練生の身体的又は精神的な事情等に応じて定めた教科指導方法等に基づいて行う訓練
 - 二 訓練生の身体的又は精神的な事情等に応じて改良した設備の使用に関する訓練

この第三十七条の三項には、福祉工学科の指導員免許を持ったものが、障害者職業能力開発校の訓練のうち具体的な障害者の特性に応じた訓練が担当できるとされている。その他に主に障害者職業能力開発校等で担当していた指導員が保持していた指導員免許を表1-2に掲げた。

表1-2 別表第十一の抜粋

免許職種	訓練科	実技試験の科目	学科試験の科目
機械科	機械系 ・機械加工科 ・精密加工科 ・機械製図科 ・機械技術科	一 機械工作 二 機械製図	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 ① 機械工学（機械要素 機構と運動） ② 材料（材料力学 金属材料 非金属材料 潤滑油及び切削剤） ③ 工作法（NC加工法 機械工作法 治具 工具） ④ 測定法（測定及び試験機器 測定法 形状測定 材料試験） ⑤ 安全衛生（安全管理 衛生管理） 2 専攻学科 ① 加工法（切削加工法 研削加工法 金型工作法 精密加工法） ② 機械製図（機械製図法 機械設計法 テクニカルイラストレーション）

電子科	電気・電子系 ・電気通信設備科 ・電子機器科	一 通信設備 二 電子機器 組立て	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 ① 電気理論 (電気磁気学 直流及び交流理論) ② 電子工学 (デジタル回路 アナログ回路 半導体工学 測定法) ③ 電気・電子機器 (電気機器 電子機器) ④ 材料 (電気材料 電子部品) ⑤ 安全衛生 (安全管理 衛生管理) 2 専攻学科 ① 通信工学 (情報理論 通信システム方式 伝送工学 通信処理) ② 機器設備 (端末設備 伝送交換設備 ネットワーク) ③ 制御工学 (制御理論 数値制御 コンピュータ制御) ④ 工作法 (電子回路の設計 電子機器の組立て、修理 及び調整法)
電気科	電気・電子系 ・製造設備科 ・電気機器科 ・電気製図科	一 製造設備 組立て 二 電気機器 組立て 三 電気製図	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 電子科の系基礎学科の①から⑤までに掲げる科目 2 専攻学科 ① 制御工学 (制御理論 数値制御 コンピュータ制御) ② 工作法 (電気機器の組立て、修理及び調整法) ③ 電気製図 (回路設計 読図法 材料力学) ④ 電力電子工学 (電力変換 直交流変換 電力制御技術)
コンピュータ制御科	電気・電子系 ・コンピュータ 制御科	一 プログラム 作成 二 コンピュータ 制御シス テム設計	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 電子科の系基礎学科の①から⑤までに掲げる科目 2 専攻学科 ① 制御工学 (制御理論 数値制御 コンピュータ制御) ② システム設計 (インターフェイス システム分析 コード設計 入出力設計 プログラム設計) ③ ソフトウェア (オペレーティングシステム プログラミング論) ④ ネットワーク (ネットワーク論)
事務科	オフィスビジネス 系 ・経理事務科 ・一般事務科 ・OA事務科	一 文書実務 二 計算実務 三 簿記及び 会計実務	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 電話交換科の系基礎学科の①及び②に掲げる科目 2 専攻学科 ① 事務 (総務実務 文書実務 人事実務 営業実務 OA事務) ② 簿記・会計 (商業簿記 工業簿記 原価計算 財務諸表論 税務計算)
メカトロニクス科	メカトロニクス系 ・メカトロニクス 科	一 メカトロニ クス機器の 組立て 二 メカトロニ クス機器の 制御	一 指導方法 二 関連学科 1 系基礎学科 ① 制御工学 (制御理論 機械制御 電気制御) ② 機械工学 (機械要素 機構 工業計測) ③ 電子工学 (電気理論 電子回路 制御用電気機器) ④ 材料工学 (材料力学 工業材料 材料) ⑤ 安全衛生 (安全管理 衛生管理) 2 専攻学科 ① 機械システム設計 (機械要素設計 機構設計) ② 電気システム設計 (制御機器 ソフトウェア 電気システム設計 メカトロニクス制御) ③ 製造法 (工作法 組立法 整備法)

<p>情報処理科</p>	<p>第一種情報処理系 ・O Aシステム科 ・ソフトウェア管理科 ・データベース管理科</p> <p>第二種情報処理系 ・プログラム設計科 ・システム設計科 ・データベース設計科</p>	<p>一 システム設計</p> <p>二 プログラム設計</p>	<p>一 指導方法</p> <p>二 関連学科</p> <p>1 系基礎学科</p> <p>① ソフトウェア（言語理論 プログラミング言語 オペレーティングシステム データベース構造）</p> <p>② ハードウェア（情報理論 CPU 周辺装置 コンピュータ・アーキテクチャ）</p> <p>③ ネットワーク（プロトコル LAN）</p> <p>④ 情報工学（情報科学 情報数学 情報セキュリティ）</p> <p>⑤ 経営工学（経営管理 生産管理）</p> <p>⑥ 安全衛生（安全管理 衛生管理）</p> <p>2 専攻学科</p> <p>システム設計（コード設計 構造設計 画面設計） ファイル設計 モジュール設計 運用設計 データベース設計 プログラム設計</p>
<p>福祉工学科</p>		<p>一 身体機能の測定及び分析</p> <p>二 福祉機器の加工及び調整</p> <p>三 職業リハビリテーション</p>	<p>一 指導方法</p> <p>二 関連学科</p> <p>① 機械工学（機械要素 機構）</p> <p>② 電子工学（電子理論）</p> <p>③ 情報制御工学（電子計算機 システム設計 プログラム言語）</p> <p>④ 医学一般（形態 生理 病理 運動力学）</p> <p>⑤ 環境設備及び福祉機器（環境設備 機能測定機器 機能訓練機器 障害代償機器 障害代償機器用材料）</p> <p>⑥ 職域開発及び障害者職業論（作業適性 作業改善 職業能力評価 リハビリテーション 社会福祉制度 労働福祉制度）</p> <p>安全衛生（安全管理 衛生管理）</p>
<p>デザイン科</p>	<p>デザイン系 ・工業デザイン科 ・商業デザイン科</p>	<p>デザイン</p>	<p>一 指導方法</p> <p>二 関連学科</p> <p>1 系基礎学科</p> <p>広告美術科の系基礎学科の①から④までに掲げる科目</p> <p>2 専攻学科</p> <p>① 工業デザイン（人間工学 工業デザイン 工作法）</p> <p>② 商業デザイン（広告 印刷 写真 視覚伝達法）</p>

第2節 障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会

この検討会では、障害者を取り巻く雇用環境等の大きな変化に伴い、厚生労働省において平成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、障害者校及び一般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おこなったものである。

この中で障害者職業能力開発施策は、障害者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の民間企業、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いる。これらの状況において、求職の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ため、障害者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、その在り方を検討されている。

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特別支援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、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であることと、その一方で自身が障害者であることを明かすことを躊躇する者や、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を対象とした、一般校における受講に対応した新たな整備を検討することも重要としている。

2-1 訓練科の拡充

精神障害者及び発達障害者等を含む障害者向けの職業訓練（以下「障害者訓練」という。）では、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について、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障害者校がその受け入れを進めてきた。しかし、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変化の中で、障害者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、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。また、精神障害者、発達障害者については、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としているが、これら専門コースを設置している校はまだわずかであり、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と提案されている。このため独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営する国立職業リハビリテーションセンター（中央障害者職業能力開発校と中央広域障害者職業センターを併設する施設、以下「職リハセンター」という。）及び国立吉備高原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と吉備高原広域障害者職業センターを併設する施設、以下「吉備リハセンター」という。）が、総合的かつ専門的な障害者訓練の実施、他の障害者校等に対する人材育成及び訓練技法の開発・普及等に努めているが、その中の「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」により、新科立ち上げ等に係る総合的な支援が行われている。その内容は、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者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、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

実施し、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、障害者校及び一般校の指導員等や障害者訓練の企画を担当する都道府県の職業能力開発主管課（以下「主管課」という。）の職員を対象に、職リハセンター及び吉備リハセンター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。

そのほかに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者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。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、施設の改修、設備の導入、専門家の配置等が十分でない状況もあることから、推進の妨げとならないよう、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出ている。

2-2 指導員等の体制

障害者校の指導員の配置については、訓練生1人当たりの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、障害者校、一般校における障害者を対象とした訓練科の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としている。その対応策として障害者校、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としている。また障害者校及び一般校では、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、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、指導員等の確保が困難な場合がある。その対応策としては、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等との連携を図り、障害者を受け入れている教育機関に対し、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としている。

2-3 人材育成

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。都道府県営の障害者校の指導員については、障害者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。その対応策として各都道府県に対し、障害者校、一般校の指導員等が、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」、「指導技法等体験プログラム」を積極的に受講するよう勧奨することが必要であるとしている。また、長期派遣が受講に当たっての支障となっているとの指摘もあることから、受講中における対象校への応援体制が必要であるが、指導員等を事業に派遣する障害者校、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としている。

2-4 施設等

国立の障害者校の中には、建築から30年以上経過し、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。また、障害者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。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、個室にした場合の安全対策が必要である。

2-5 周知等

ブロック拠点に設置している障害者校は、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、障害者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、障害者校所在都道府県外の出身割合を見ると、東京障害者職業能力開発校は4割と比較的高いものの、その他の障害者校は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、障害者校の存在そのもの、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。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者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。その対応策として各障害者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者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みに加え、新たな周知方策を検討する必要がある。少なくとも、厚生労働省のWebサイトにおいて、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。

職業訓練の受講斡旋を行うハローワークのうち、特に障害者校が設置されていない県を管轄するハローワークにおいては、障害者校の職業訓練内容、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ため、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を担当する職員に対し、障害者校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、障害者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者校への受講あっせんを円滑に行うことができるようにすることが必要である。

障害者訓練に関し、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ため、各都道府県に対し、障害者訓練（障害者校、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。

2-6 その他

- (1) 各校の特色に応じた対応について 障害者校、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、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、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。
- (3) 障害者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。障害者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者校の見学会や訓練生及び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、障害者校、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) 障害者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、障害者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、障害者校、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。