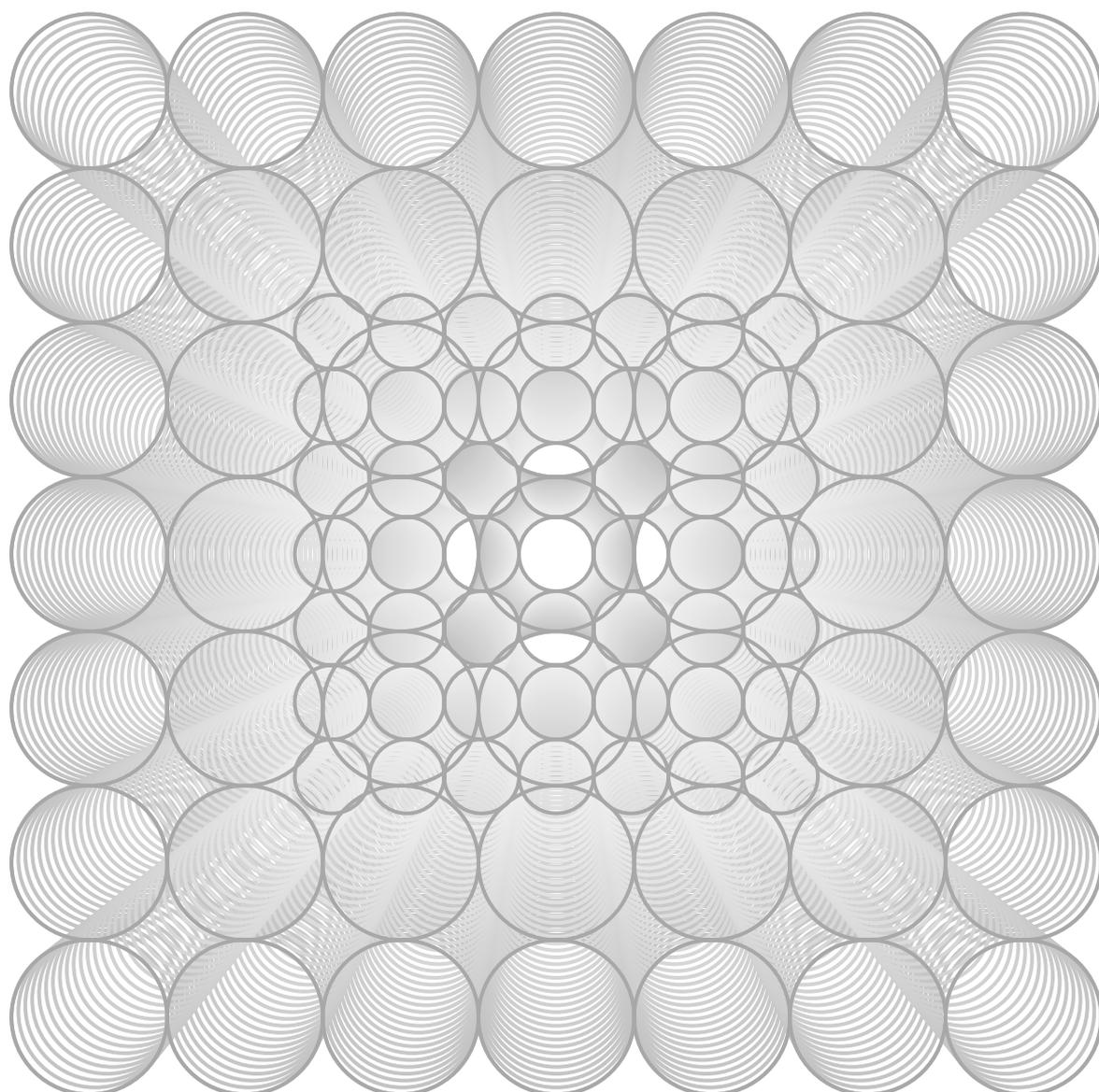


## 障害者職業能力開発指導者 研修テキスト

# 障害者職業能力開発指導者 研修テキスト



平成 18 年 11 月  
厚生労働省 職業能力開発局

## はじめに

---

厚生労働省では、障害のある方が居住する地域において、個々の能力、適性や地域の障害者雇用ニーズに対応した機動的な職業訓練機会が得られるよう、平成16年度から企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の多様な委託先を活用した障害者委託訓練を実施しているところです。

この障害者委託訓練は、開始してから今年で3年目を迎え、障害のある方の職業能力開発を支援する地域の企業、社会福祉法人等の皆様のご尽力により、全国で実施されるようになり、訓練修了者の就職率についても向上してきているなど、障害のある方の雇用・就業へのツールとして、しっかりと根付きつつあります。

また、平成18年度から障害者自立支援法が段階的に施行されるなど、福祉施策と雇用・就業施策の有機的な連携が強化される中で、教育、福祉から雇用・就業への橋渡しの役割を担う職業能力開発に対する期待と需要はますます高まっています。

こうした中で、障害者委託訓練についても、訓練を実施していただく企業や社会福祉施設等の方々などに、障害のある方の特性とその効果的な職業訓練手法等についての理解を深めていただき、より一層効果的な実施を図っていく必要があります。

この障害者職業能力開発指導者研修テキストは、障害者委託訓練に携わる方々を対象とした研修において活用して頂けるよう、巻末に掲載しております「障害者職業能力開発指導者研修プログラムの開発に係る研究会」において、有識者の方々にご検討いただき、作成したものです。

本テキストが、障害者委託訓練の実施にご尽力いただいている皆様にとって、日々の業務の参考となり、効果的な職業訓練の実施の一助となれば幸いです。

平成18年11月

厚生労働省職業能力開発局

# 目次

---

<b>1 障害者雇用の動向</b> .....	<b>5</b>
(1) 障害者の状況 .....	5
① 障害者の概要	
② 身体障害	
③ 知的障害	
④ 精神障害	
⑤ 発達障害	
⑥ 高次脳機能障害	
(2) 障害者の雇用の状況 .....	12
① 障害者の就労状況の特徴	
② 障害者実雇用率の動向と障害者職業紹介の動向	
(3) 障害者に対する職業訓練 .....	15
① 障害者の職業能力開発の意義	
② 職業リハビリテーションにおける職業訓練の位置づけ	
③ 障害者職業訓練をめぐる最近の動向	
<b>2 企業における障害者雇用</b> .....	<b>17</b>
(1) 企業就労の前に身につけておきたいこと .....	17
① 身体障害	
② 知的障害	
③ 精神障害	
(2) 企業の雇用管理 .....	20
① 障害者の採用	
② 雇用管理上の留意点	
③ 企業における障害者雇用の実際	
<b>3 障害者の雇用・就業支援としての職業能力開発</b> .....	<b>25</b>
(1) 障害者の職業訓練 .....	25
① 職業訓練に対する心構え	
② 職業訓練のカリキュラムの立て方	
③ 能力評価の方法と訓練生へのフィードバック	
(2) 障害者に対する職業訓練の工夫点・留意点 .....	27
① 共通点	
② 身体障害	
③ 知的障害	
④ 精神障害	
⑤ その他	

<b>4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の内容と留意事項</b> .....	<b>32</b>
(1) 障害者委託訓練について .....	32
① 特徴	
② 効果的な障害者委託訓練を実施するために	
③ 政令指定都市における障害者職業能力基盤の形成 (障害者職業能力開発プロモート事業)	
(2) 障害者委託訓練のメリット .....	36
① 多様な地域における展開	
② 多様な訓練主体	
③ 多様な訓練内容	
④ 訓練期間の柔軟性	
⑤ 多くの受講機会の提供	
⑥ 受講生の感想	
(3) 障害者委託訓練の実際 .....	38
① 周知・広報	
② 受講希望者の募集	
③ マッチング	
④ 訓練の実施	
⑤ 修了にあたっての評価	
(4) 就職支援について .....	41
<b>5 特別支援教育における職業教育と就労支援</b> .....	<b>42</b>
(1) 特別支援教育の現状 .....	42
① 障害のある幼児児童生徒の教育	
② 特別支援教育への転換と制度改正	
(2) 就職に向けての取組 .....	43
① 共通点	
② 障害別	
③ 個別の教育支援計画	

## 【資料編】

- 1 障害者に対する職業能力開発 .....50
  - ◆ 障害者職業能力開発の体系
  
- 2 障害者雇用率制度 .....51
  - ◆ 障害者雇用率制度
  - ◆ 特例子会社
  
- 3 障害者の雇用に関する主な援助制度 .....52
  - ◆ トライアル雇用（障害者試行雇用事業）＜障害者対象＞
  - ◆ 職場適応訓練＜障害者対象＞
  - ◆ 職場適応訓練（短期）＜障害者対象＞
  - ◆ 職場適応援助者（ジョブコーチ）
  - ◆ 特定求職者雇用開発助成金
  
- 4 障害者に対する職業リハビリテーションのネットワーク .....54
  - ◆ ケースワーク方式による職業指導等の実施
  - ◆ 地域障害者就労支援事業
  - ◆ 教育、福祉施策との連携
  - ◆ 障害者就業・生活支援センター
  
- 5 その他 .....56
  - ◆ 発達障害
  - ◆ 重度障害者多数雇用事業所

# 1 障害者雇用の動向

## (1) 障害者の状況

### ① 障害者の概要

#### a) 障害者の定義

我が国における障害者の最も包括的な定義としては、障害者基本法（昭和45年法律84号）の定義があげられます。

「この法律において、「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。」（第2条）

ただし、具体的な障害者の範囲は、各障害者福祉法等によって定められています。雇用・就労対策の観点からの定義としては、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律123号。本書では、以下「障害者雇用促進法」という。）が「障害者」を次のように定めています。

「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。」（第2条第1号）

この定義にみられるように、障害者の定義は、福祉の観点からみるか、雇用・就労対策（職業リハビリテーション対策）の観点からみるかなど、法や施策の目的によって異なることがあります。

#### b) 障害の種類

我が国では、一般に、障害者は「身体障害者」、「知的障害者」及び「精神障害者」の3つに大きく分けられ、障害者福祉対策の分野では、それぞれ、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法並びに精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（精神保健福祉法）に基づき、その範囲等が定められています。近年、これら各障害者福祉法の対象となっていないか、既存の制度では十分な対応が困難な障害者、例えば、「発達障害者」や「高次脳機能障害者」などに

#### 参考1 雇用・就労対策（職業リハビリテーション対策）上の障害者

障害者雇用促進法に定める障害者の範囲は、症状が長期にわたるため、「職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難」と認められた場合は、例えば、難病や高次脳機能障害などで、従来、障害者福祉法上の支援の対象にうまく当てはまらない人であっても、職業リハビリテーション上の支援（職業評価、相談など）の対象になります<sup>※1</sup>。ただし、障害者雇用促進法に定める法定雇用率や助成金等の支援対策全ての対象になるわけではありません。例えば、法定雇用率の算定対象となる障害者は、原則として障害者手帳の交付を受けている人だけです。

※1 若林之矩「障害者雇用対策の新展開」,労務行政研究所,pp.294-295,1993

対する支援ニーズが高まっており、こうした流れの中で平成17年度から新たに発達障害者支援法が施行されるなど、法制度上の「障害者」概念が広がっています。そこで、従来の各障害者福祉法と発達障害者支援法との関係についてみると図1-1のようになっています。

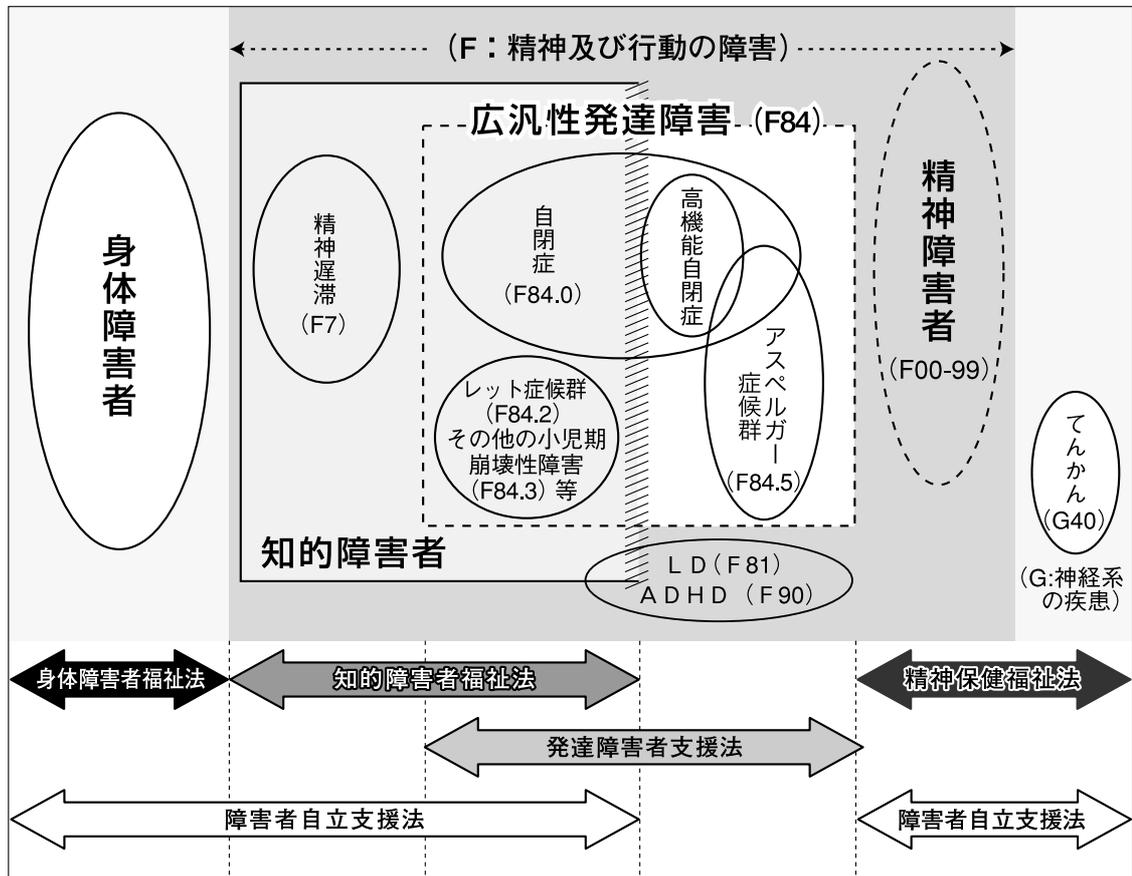


図1-1 障害者の種類と関係法律の適用関係※2

c) 障害の判定

障害者福祉各法に定める福祉サービスの給付・障害者雇用促進法に基づく雇用率制度の適用や助成金等の支援サービスの対象となる障害者は、原則として、障害の種類に応じた障害者手帳の交付によって判定されます。障害者手帳の交付は身体障害、知的障害及び精神障害のそれぞれに応じて根拠法令等が異なっています。

障害者手帳ごとの制度の概要をまとめると表1-1のようになっています。

※2 図の障害名に示されている英数字の符号 (F7, F84等) は、「WHO国際疾病分類第10版 (ICD-10)」の分類番号。また、「精神遅滞」(mental retardation) という言葉は、国際疾病分類上の医学用語として用いられている。

表1-1 障害者手帳制度の概要

手帳の種類	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳
根拠規定	身体障害者福祉法第15条	厚生省事務次官通知 (S48.9.27)	精神保健福祉法第45条
創設	昭和25年	昭和48年	平成7年
実施主体	都道府県知事、政令指定 都市市長	都道府県知事・政令指定 都市市長	都道府県知事・政令指定 都市市長
交付対象者	身体障害者福祉法別表の 該当者	児童相談所又は知的障害 者更生相談所で知的障害 と判定された者	精神障害者（知的障害者 を除く）
障害等級区分	1級～6級	A(重度)、B(その他) 1度(最重度)～4度(軽度)、 A1・A2・B1・B2など	1級～3級（年金1級～ 3級に相当）
有効期間	なし (ただし、障害程度に変更 が予想される場合は要診 査)	なし (ただし、原則として2年ご と(状況により2年以上可) に障害程度の判定を行う)	2年 (2年ごとに更新手続き)
窓口	市町村	市町村	市町村

## d) 我が国の障害者数

我が国の障害者数は、表1-2のとおりです（ただし、これには発達障害者など障害者福祉各法対象外の障害者は含まれていません）。同表に示すように、障害者のうちで施設等に入所している人の割合はまだ高く、障害者の雇用・就労対策においては、在宅で就業を希望する人はもちろんですが、施設や病院でのいわゆる社会的入院中の人たちの中に社会に出て仕事に就きたいと考えている人々が多数存在することに留意する必要があります。

表1-2 我が国の障害者数<sup>※3</sup>

		総数	在宅者	施設入所者
身体障害者	18歳未満	9.0万人	8.2万人	0.8万人
	18歳以上	342.6万人	324.5万人	18.1万人
	合計	351.6万人 (28人)	332.7万人 (27人)	18.9万人 (2人)
知的障害者	18歳未満	10.3万人	9.4万人	0.9万人
	18歳以上	34.2万人	22.1万人	12.1万人
	年齢不詳	1.4万人	1.4万人	0.0万人
	合計	45.9万人 (4人)	32.9万人 (3人)	13.0万人 (1人)
精神障害者	20歳未満	14.2万人	13.9万人	0.3万人
	20歳以上	243.6万人	209.5万人	34.1万人
	年齢不詳	0.6万人	0.5万人	0.1万人
	合計	258.4万人 (21人)	223.9万人 (18人)	34.5万人 (3人)

※3 内閣府「平成18年障害者白書」による。原資料は、平成13年身体障害児（者）実態調査、平成12年知的障害児（者）基礎調査、平成14年患者調査等による。なお、カッコは総人口1,000人あたり人数。

## ② 身体障害

身体障害者の具体的範囲は、身体障害者福祉法（昭和24年法律283号）別表に定める障害のある者であって身体障害者手帳の交付を受けている者とされています（同法4条。本法の対象者は18歳以上で、18歳未満の児童は児童福祉法の対象ですが、児童も身体障害者手帳の交付を受けることはできます。この点は知的障害者も同じです）。同法施行規則別表第5号は、法の対象となる身体障害者の範囲を視覚障害、聴覚・平衡機能障害、音声・言語・そしゃく機能障害、肢体不自由及び、いわゆる内部障害（心臓・じん臓・呼吸器・ぼうこう又は直腸・小腸・H I V免疫機能障害）に分け、さらに、障害の程度に応じて1級から6級に分けて定めています。

障害者雇用促進法の「身体障害者」は、身体障害者福祉法別表に定める身体障害者の範囲と同じです。また、同法の「重度身体障害者」は、身体障害者福祉法上の1・2級及び3級に該当する障害が2以上重複することにより2級に相当する者です。

なお、身体障害者数の内訳は表1-3のとおりです。

表1-3 身体障害者数の内訳（18歳以上、在宅、平成13年）※4

	(千人)	(構成比%)	(障害程度別構成比 %)		
			重度	中度	軽度
合計	3,245	100.0	45.1	38.9	14.7
視覚障害	301	9.3	59.5	18.3	21.9
聴覚・言語障害	346	10.7	25.7	38.7	30.6
肢体不自由	1,749	53.9	39.3	42.2	17.4
内部障害	849	26.2	59.7	39.5	0.0
重複障害（再掲）	175	5.4	77.1	17.1	2.9

## ③ 知的障害

知的障害者福祉対策の根拠法は知的障害者福祉法（昭和35年法律37号）ですが、同法には知的障害者の定義が定められていません。行政上は、「知的機能の障害が発達期（概ね18歳まで）にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」（厚生労働省「平成12年知的障害児（者）基礎調査」における定義）とされます。

知的障害者の判定基準は都道府県知事が定めることとなっているため、地域により若干の相違があります。

※4 障害程度区分： 重度：1級及び2級、中度：3級及び4級、軽度：5級及び6級。なお、障害程度別構成比は「障害程度不明」があるので100にならない。

## ④ 精神障害

精神保健福祉法（昭和25年法律123号）において「精神障害者」とは、「統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者」（同法第5条）と定義されています。ただし、ここで、知的障害者福祉法の対象となる知的障害者は原則として本法の手帳制度の対象とならず（同法第45条第1項）、また、「てんかん」は、本法の対象になると解されていますが（図1-1）、WHOの国際疾病分類(以下「ICD-10」という。)上は精神障害の範囲（F 精神及び行動の障害）に含まれません（G 神経系の疾患に含まれる）。また、障害者雇用促進法において対象となる精神障害者は、参考3のとおり、①精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、又は②統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者とされています。

精神障害者保健福祉手帳の等級は1級～3級あり、精神疾患（機能障害）の状態と生活能力障害の状態の両面から総合的に判定されます。

なお、精神障害者保健福祉手帳の交付状況をみると平成17年3月末で総数335,064人、うち1級66,485人、2級203,521人、3級65,058人です\*5。

**参考2** 東京都「愛の手帳」判定基準、成人用

1度（最重度）	IQ	概ね	0～19
2度（重度）	IQ		20～34
3度（中度）	IQ		35～49
4度（軽度）	IQ		50～75

（注1）障害程度は、IQ（知能測定値）だけでなく、東京都の例に関していえば、日常生活上の知的能力、職業能力、社会性、意思疎通の程度、身体的健康、日常行動、基本的生活（食事、排泄、着脱衣など）の8分野について総合的に判断することになっています。具体的な判断基準と程度の分類方法は都道府県によって異なります。

（注2）厚生労働省通達による区分（昭和48年児発725号）  
A（重度）重度知的障害児収容施設の入所対象者に該当する程度（IQ35以下（重複障害者ではIQ50以下）であって、日常生活において常時介護を要する程度の者）  
B（その他）A以外の知的障害者

**参考3** 障害者雇用促進法上の精神障害者（施行規則第1条の4）

次に該当する者で、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの。

- ① 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- ② 統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者

ただし、障害者雇用率算定の対象となるのは①に該当する人だけです。②は、障害者手帳の交付を必須とはせず、職業リハビリテーション上の支援を受けられますが、障害者雇用納付金制度による助成金の対象になるにはハローワークの紹介によるなど一定の条件があります。

**参考4** 精神障害者保健福祉手帳の障害等級（精神保健福祉法施行令第6条）

- 1級：日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの（障害年金1級相当）
- 2級：日常生活の著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの（障害年金2級相当）
- 3級：日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの（障害年金3級相当）

\*5 厚生労働省「保健・衛生業務報告」

## ⑤ 発達障害

我が国で「障害者」という場合は、通常、上記の身体・知的・精神各障害者福祉法の対象者を指すのが一般的でした。しかし、各障害者福祉法に該当しない場合でも、心身のなんらかの障害により、「継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者」（障害者基本法2条）には「障害者」としての支援が必要な人がいます（この点について、障害者基本法の改正法案審議時の国会付帯決議は、「てんかん及び自閉症その他の発達障害を有する者並びに難病に起因する身体・精神上の障害を有する者であって、継続的に生活上の支障のあるもの」は、障害の範囲に含まれるとしています）。例えば、発達障害者のうち、知的障害を伴わない人たちは、従来、既存の各障害福祉法の対象外でしたが、これらの人たちは幼少時から早期の支援が必要と考えられることから、新たに発達障害者支援法（平成16年法律167号）が制定され、平成17年4月から施行されました。

なお、この法律では、知的障害の有無については触れていませんが、知的障害を伴う場合は、知的障害者福祉法の対象となるので、本法は発達障害者のうちでも、特に知的障害を伴わない人たち（高機能自閉症、アスペルガー症候群など）が主として対象になると考えられます。

以下に図1-1の用語を中心に「発達障害」の主なものについて紹介します（英数字の符号はICD-10の分類番号です）。

**参考5** 発達障害者支援法上の発達障害（同法2条1項）

- ・自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
- ・学習障害、注意欠陥多動性障害
- ・その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現する政・省令で定める障害（具体的には、言語の障害、協調運動の障害、心理的発達の障害、行動及び情緒の障害）

（注）発達障害者支援法で定義する「発達障害者」の定義はここに示したとおり限定的ですが、我が国では、一般に「発達障害」といった場合には、知的障害者（精神遅滞）やてんかん、時には脳性麻痺などの身体的障害をも含めた幅広い概念で用いられることがあります。

## a) 自閉症（F84.0）

1943年に米国の精神科医カナーによって報告された、人生の早期（3歳以前）に発現する症候群で、①対人関係（社会的相互作用）、②言語コミュニケーション（意思伝達・言語発達）、③関心・行動の反復・常同・固執性などをもたらす障害（想像力の障害といわれることもある）の3つの障害を特徴とします。かなりの人が知的障害を伴いますが、知的障害を伴わない「高機能自閉症」の人も少なくありません。（ここで高機能とは「知的障害を伴わない」という意味です。研究者によって異なりますが、概ねIQ70以上を指します\*6。）

## b) アスペルガー症候群（F84.5）

1944年にオーストリアの小児科医アスペルガーが報告した症候群を1980年代になって英国のウィングが発見者にちなんで名づけた障害で、自閉症にきわめて近いが自閉症の3つの特徴のうち②の言語コミュニケーションの発達が比較的良く、基本的に知的障害は伴わず、IQの高い人も少なくありません。自閉症もアスペルガー症候群も症状の現れ方に差はあるが本質的には類似の症候群であると考え「自閉症スペクトラム」という研究者もいます。ICD-10では「広汎性発達障害」（F84）に含まれます。

\*6 杉山登志郎・辻井正次「高機能広汎性発達障害」,ブレーン出版,p.11,1999

## c) 学習障害 (LD) (F81)

ICD-10においては、知的障害や自閉症が認められず、また、学習の機会がなくて習得できなかったわけではないにも関わらず、読み、書き、計算などに発達の遅れがある障害を「学力の特異的発達障害」(F81)としています。我が国の教育分野では、学習障害者は、「全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示すもので、一部特別な指導を必要とする程度のもの」(文部科学省の定義)と定義されています。この定義は教育的観点からの定義ですので、医学的観点からの定義と完全に一致するわけではありません。

## d) 注意欠陥多動性障害 (ADHD) (F90)

注意欠陥多動性障害 (Attention Deficit/Hyperactivity Disorder; ADHD) は、注意散漫、衝動性、多動の3つの症状が基本となる<sup>\*7</sup>といわれます。ICD-10にはこの用語はありませんがF90 (多動性障害) がこれに相当すると考えられます。ADHDについては、アメリカ精神医学会の「精神疾患の分類と診断の手引 (DSM-IV)」(2002年)に診断基準が載せられていますが、これを参考にした文部科学省の定義 (2003年) では、「ADHDとは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力、及び/又は衝動性、多動性を特徴とする行動の傷害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものである。また、7歳以前に現れ、その状態が継続し、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。」としています。

## ⑥ 高次脳機能障害

大脳のうち情報処理に関わる連合野の果たす機能を高次脳機能と呼びます。この部分を病気やケガなどによって損傷を受けると、麻痺などの運動機能や言語、認知、記憶、思考、注意、行為など人間が社会生活を送る上で必須の機能が傷害されます。これが高次脳機能障害です<sup>\*8</sup>。事故による頭部外傷や脳疾患などによって高次脳機能障害を生じた場合、麻痺などの運動機能や言語障害が一定以上であれば身体障害者手帳の交付対象に、また、認知、記憶、思考などの精神機能の障害が著しい場合は精神保健福祉手帳の交付の対象 (器質性精神障害) になります。しかし、個々の障害が軽いため、障害程度が軽いと判定された場合でも、高次脳機能障害では運動面と精神面の障害が重複して現れるため、日常生活やコミュニケーションなどを含めた社会生活の面で多大な困難が生じることがあります。従来の制度では、こうした障害のある人たちへの福祉サービスが十分整っていたとはいえず、特に就労支援体制の充実が必要となっています。こうしたことから、障害者自立支援法施行 (平成18年10月) に伴い、同法78条の都道府県地域支援事業のうち「専門性の高い相談支援事業」として高次脳機能障害支援普及事業が新たに含まれることになりました。

※7 杉山登志郎・原仁「特別支援教育のための精神・神経医学」,学研,p.120,2003

※8 高次脳機能障害支援コーディネーター研究会「高次脳機能障害支援コーディネーターマニュアル」,中央法規,p.2,2006

## (2) 障害者の雇用の状況

### ① 障害者の就労状況の特徴

我が国で、就業している障害者の現状をみると、次のような特徴がみられます。

- a) 一般の労働者に比べ、どの年齢層をみても就業率が低く、例えば、20歳代後半から50歳代前半までの一般労働者の就業率が概ね80%前後であるのに対し、身体障害者や知的障害者では50%前後となっています<sup>※10</sup>。

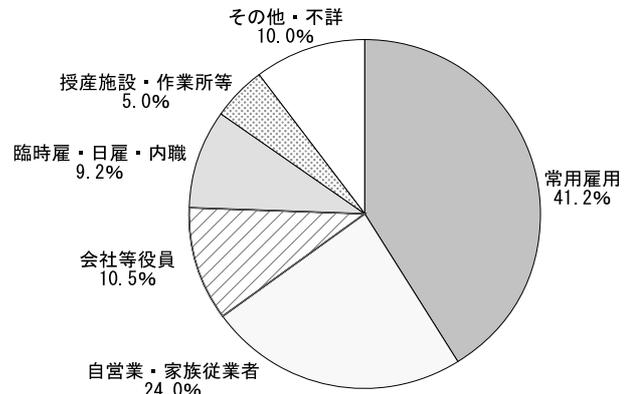


図1-2 身体障害者の就業実態<sup>※9</sup>

- b) 障害者の就業形態をみると常用雇用が身体障害者で約41%、知的障害者で24%と著しく低くなっています。特に、就業している知的障害者の54%は授産施設・作業所等のいわゆる福祉的就労の場で働いています(図1-2、図1-3)。

- c) 障害者が得ている賃金・工賃をみると、雇用分野で働いている障害者に比べ福祉的就労分野で働いている障害者の収入が著しく低いという現実があります。また、雇用されている障害者においても、一般労働者に比べ賃金水準に格差がみられます(図1-4)。

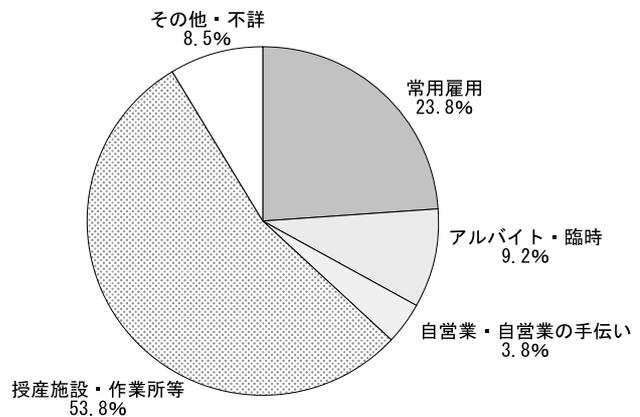


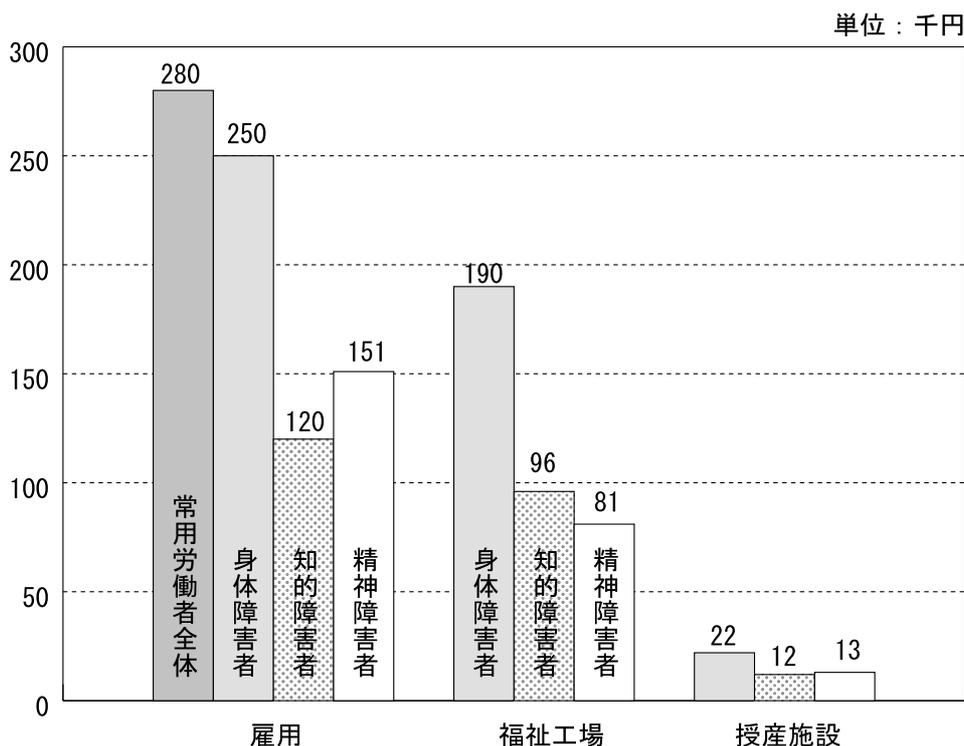
図1-3 知的障害者の就業実態<sup>※11</sup>

障害者の就労状況を改善するためには、今後、障害者の就労機会を一層拡大すること、とりわけ福祉的就労から一般雇用への移行を進めるとともに障害者ひとりひとりの能力を最大限に高めることによって、より条件の良い雇用機会を創り出していくことが重要です。

※9 厚生労働省「身体及び知的障害者就業実態調査」(平成13年)(内閣府「平成18年障害者白書」による)

※10 ※9に同じ

※11 ※9に同じ

図1-4 賃金・工賃の平均月額<sup>※12</sup>

## ② 障害者実雇用率の動向と障害者職業紹介の動向

昭和51年の法改正により障害者雇用率制度が法定義務化された直後の民間企業の障害者実雇用率は1.09%（雇用障害者数で128,000人）でしたが、平成17年には1.49%（雇用障害者数約269,000人）と長期的には改善されてきています（ただし、数値には制度改正の影響も含んでいます）。特に近年は、大企業での改善が進みつつあります。しかしながら、他方では、実雇用率の改善にやや停滞傾向がみられること、法定雇用率を達成している企業の割合が42.1%（平成17年）に過ぎないことなど、法定雇用率の達成に向けて引き続き努力が必要とされています（図1-5）。

一方、ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は平成8年度の74,010人から17年度には97,626人とほぼ一貫して増加しています。これに対し、就職件数も同じ期間に、28,216人から38,882人と増加しており、就職率は32.7%から39.8%と改善してきていますが、なお就労を希望する障害者の多くが未就職に終わっています。この一因には、求職者側と求人側との間に様々なミスマッチが存在すると考えられますが、こうしたミスマッチを解消し、障害者の就職を促進していく上で、障害者ひとりひとりの個性を生かした職業能力の開発が極めて重要となります。

※12 「常用労働者全体」：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成15年11月）、「雇用」：厚生労働省「障害者雇用実態調査」（平成15年）、「福祉工場・授産施設」：全国社会就労センター協議会「社会就労センター実態調査」（平成12年）（内閣府「平成18年障害者白書」による）

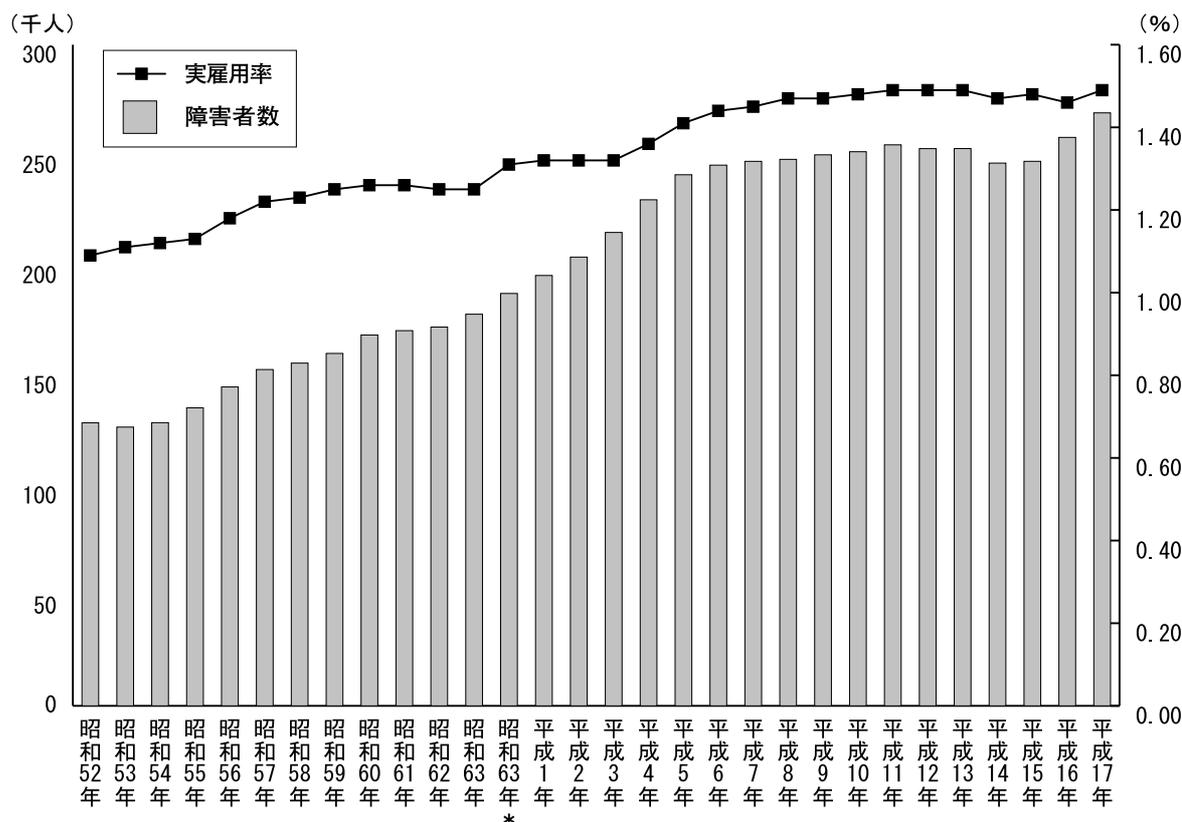
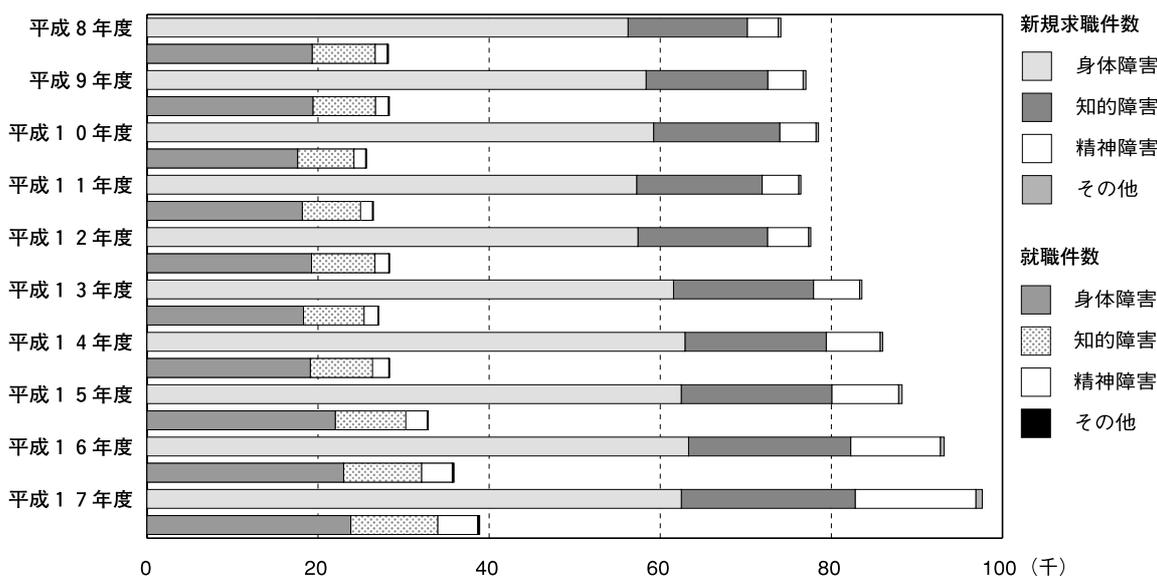


図1-5 雇用率制度による雇用障害者数と実雇用率<sup>※13</sup>

なお、近年の傾向として、求職、就職とも、知的障害者及び精神障害者の比率が高まっていることが注目されます（図1-6）。

さらに、養護学校の卒業後の進路を例えば平成17年3月における盲・聾・養護学校高等部卒業者についてみると、就職者は約20%程度に過ぎず、社会福祉施設等へ入所者が56%にのぼっています（p.43 表5-1）。他方、社会就労センターの調査（平成12年）では、授産施設に入所している者のうち、一般就労を希望する者の割合は身体障害者及び知的障害者で約4割、精神障害者で6割強もあるにも関わらず実際に就職のため施設を出た人は年間1%程度しかいません。このため、教育、福祉分野から一般就労への移行をいかに円滑に進めていくかが重要な課題となっています。

※13 重度障害者のダブルカウントを含む。昭和62年までは「身体障害者」、昭和63年（\*）から「身体障害者、知的障害者」、平成5年から「短時間労働者」を含む。法定雇用率（民間）：昭和62年まで1.5%、63年から1.6%、平成11年以降1.8%。

図1-6 障害者の職業紹介状況<sup>※14</sup>

### (3) 障害者に対する職業訓練

#### ① 障害者の職業能力開発の意義

国連による1981年の国際障害者年で、その目的（完全参加と平等）とされたノーマライゼーションとリハビリテーションの理念は、現在、障害者に対する世界各国共通の理念となっています。我が国でもこの理念を踏まえ、障害者基本計画（平成14年12月24日閣議決定）では、「障害者は、社会の対等な構成員として・・・社会のあらゆる活動に参加、参画するとともに、社会の一員としてその責任分担する」、（このため）「障害者の活動を制限し、社会への参加を制約している諸要因を除去するとともに障害者が自らの能力を最大限発揮し自己実現できるよう支援する」ことをうたっています。このためには、「障害者の雇用・就業を促進し、障害者がその能力を最大限に発揮し、働くことによって社会に貢献できるような条件整備」が求められますが、障害者の職業能力の開発は、この意味で極めて重要な役割を担っているといえます。

#### ② 職業リハビリテーションにおける職業訓練の位置づけ

ILO159号条約（1983年）は、「職業リハビリテーション」を「障害者が適当な職業に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるようにすること並びに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」（第1条）と定義し、職業リハビリテーションの範囲として、「職業指導、職業訓練、職業紹介、雇用その他障害者が雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することを可能にする関連の事業を実施し及び評価するための措置」を

※14 厚生労働省職業安定局資料

あげています（第7条）。障害者の職域を広げ、自らのキャリア形成を図る上で重要な役割を果たしている職業訓練は、障害者の職業リハビリテーションにおいて必要不可欠なものといえます。

近年、障害者の職域は次第に拡大する傾向にあり、例えば、従来は単純労働しかできないと思われていた重度の知的障害の人の中にもコンピュータによるデータ入力や介護福祉、対人サービスなどの仕事につく人が増えてきています。一方、ハローワークに求職中の障害者に対する最近の調査では、84%の人が「知識や技能を高める必要性を感じる」と回答しており、その理由として「新しい知識や技術への対処」をあげる人が79%に上っています<sup>※15</sup>。このように、職業訓練に対するニーズは高いものがあると考えられます。

### ③ 障害者職業訓練をめぐる最近の動向

I T化、産業構造転換の進展の中で、就職に必要な知識・技能の習得を希望する障害者、即戦力志向を強める企業双方のニーズに応えた職業訓練の実施が求められます。

そこで平成16年度から、障害者の職業能力開発機会の拡大を図るための新たな職業訓練が開始されました。それが、①一般の職業能力開発校における知的障害者等を対象とした専門コースを設置した職業訓練及び②社会福祉法人、N P O法人、民間教育訓練機関、企業等を活用した「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。）です。従来の障害者職業能力開発校（全国で19校）等を中心とした職業訓練に加えて、これらの職業訓練を全国各地で展開することにより、障害者が居住する地域で、地域のニーズに応じた職業訓練を受ける機会が広がっています<sup>※16</sup>。

特に障害者委託訓練<sup>※17</sup>は、職業訓練定員の規模（全国47都道府県で6,300人（平成18年度））も大きく、地域の資源を有効に活用して機動性・弾力性に富んだ訓練を実施することが可能です。対象者はハローワークの求職登録障害者であり、発達障害者も対象となります。このような障害者委託訓練を障害者の状況に応じて積極的に実施することが、雇用・就業の促進に大きな効果をもたらしています。

※15 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（中間報告）」,pp.66-67,2006

※16 障害者職業能力開発の体系については、資料編p.50を参照。

※17 詳細は、「4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の内容と留意事項」を参照。

## 2 企業における障害者雇用

---

### (1) 企業就労の前に身につけておきたいこと

障害の種類や程度は個人によって異なっており、その適性や能力によって、あるいは適切な職業訓練による職業的能力の向上によっては企業就労が可能となる人が潜在的に多く存在しているといわれています。

これからは、そうした働くことができる力を持っている障害者が、自己の努力と社会の支援によって自立し、社会の一員として働く喜びを感じられるようにすることが望ましいと考えられます。

もちろん、障害者が働く場所は企業に限りませんが、我が国の就業者のうち約8割が被雇用者であり、そのうち約7割が民間の企業で働いている実態を考えれば、社会全体の連帯として、障害者の雇用促進施策においても民間企業が重要な受け皿になるものといえます。

特に近年は、単にコンプライアンス（法令の遵守）といった観点からだけでなく、社会連帯としての企業の社会的責任（CSR）や社会貢献といった観点からも、障害者雇用に真剣に取り組む企業が増えてきました。

しかし、企業が障害者雇用に前向きに取り組み始めても、企業が採りたいと思う障害者になかなか出会えないという状況が生じ、いわゆるミスマッチが拡大していると考えられます。

「企業」とひと口にいても、大企業から中堅、中小、零細に至るまで、業種も製造業、非製造業それぞれに多岐にわたっており、同じ業種であっても個別企業ごとにみれば業務内容は決して同じではありません。さらに、一つの企業の中にも企画、人事、総務、管理、経理、製造、営業、研究、広報等々実に多種多様な職務があり、全体が一つになって初めて企業経営が成り立っています。

企業は、円滑な企業経営のために、それぞれの職務に適した人材を採用し必要な部署に配属し、その社員の能力・適性や成長ぶりをみながら必要な人事異動を行っています。しかしながら、障害の有無に関わらず「完成品」としての人材を求めているのではなく、教え育てることにより企業が期待する役割を果たしてもらえ「人材（素材）」を求めている企業も多くみられます。

しかし、特に障害者の場合、障害の種類や程度によって適性と能力にも様々な違いが生じるため、異なる視点が必要になります。すなわち、障害の種類と程度によって特性や能力・適性が異なる障害者を企業のニーズと適合（マッチング）するようにと、早くから障害の特性や能力・適性を勘案した研修と訓練を行い、職業能力を向上させていくということは可能ではあっても全体からみればごく少数となっている現状があるので、特定の企業を想定した訓練等ではなく、より一般的に「企業就労の前に身につけておきたいこと」は何か、「企業が期待していることの最大公約数は何か」をまず考える必要があります。

以下、企業就労の前に身につけておきたいことについて述べます。

- ・ **自分の障害について納得（受容）し、働くということの意味をしっかりと理解し、働く意欲を持っていること**

障害者本人が「働きたい」という希望を持っていたとしても、「なぜ働きたいのか」「なぜ企業で働きたいのか」という「原点」が定まらず、しかも、保護者が「今までどおり施設にさせたい」と思い、企業で働くことにためらいを感じていると、企業の立場からは働き続けることができるのかどうかと不安になるばかりでなく、本人にとっても働くことが苦痛になりかねません。

- ・ **途中で投げ出さず持続する力があること**

企業で働く以上、一定の約束に従って所定の時間内に期待されるだけの仕事をこなしていくことが必要になりますが、障害者は「持久力がない」とか「体力がない」といわれることがあります。企業に入って気力・体力がつくというのではなく、働き続けるためには「持続できる力」を前もって身につけておくことが不可欠です。

そのほかにも、「規律や時間を守る」「あいさつができる」「協調性がある」など、企業が期待する要件はいくつもあります。また、「ハウレンソウ（報告・連絡・相談）」に代表される職場での基本を強調する例もありますが、それは障害の有無に関係なく誰にも期待され、企業に入ってからの上日常生活の中で企業が教え育てていくことでもあります。

大事なことは、企業就労の前に「育て甲斐がある人材」であってほしいということです。

## ① 身体障害

かつては、障害者雇用といえば身体障害者の中でも肢体不自由者の雇用が中心でした。しかし、身体障害者といっても、視覚障害、聴覚・言語障害、肢体不自由、内部障害等様々であり、働ける分野もまた様々ではありますが、大切なことは自分の障害を現実のものとして認めるとともに自分の能力・適性を活かせる分野を少しでも早く理解し、技能の習得と向上を図ることです。

そのためには、医療、福祉機関、地域障害者職業センター等とも積極的に関わりを持ち、職業指導、職業訓練等の職業リハビリテーションサービスを受けることにより職業能力の向上に努めることが企業就労につながる近道です。

なお、視覚障害、聴覚・言語障害の場合、コミュニケーションの不足から職場の人間関係がうまくいかず長続きしなかったという例がみられます。職場全体の理解と配慮はもちろん必要ですが、本人も職場の同僚と円満な人間関係をつくっていけるよう、自らコミュニケーションの確保に努めるなどの「心構え」を身に

着けておくことが大切です。

## ② 知的障害

知的障害にも様々な種類と程度の違いがあり、知的障害があっても適切な訓練と習熟によってできることが沢山ありますので、まず自分を知ることが大切です。仕事を覚えるには時間がかかっても、ひとたび覚えると実に正確に仕事をこなしている人が沢山います。一般的に、いくつものことを並行して処理することが苦手なので、家庭で、学校で、支援機関で、早く適性や能力を見出し、早くから能力の向上に努めることで企業就労につながる可能性が高まります。

また、先に述べた「働くことの意味を理解し前向きな気持ちを持つこと」「規律や時間を守ること」「あいさつができること」などは、知的障害のある人には特に望まれることです。そして、そのような人は職場において必ず歓迎され親しまれる存在になれるはずです。

## ③ 精神障害

精神障害の代表的な三疾患として「統合失調症」「気分障害（感情障害）」「てんかん」があります。企業等に採用後に精神障害を有するようになった人は圧倒的に「気分障害」（主にうつ病）が多いので、気分障害に関しては、企業からみれば「如何に復職するか」ということも重要です。

「統合失調症」や「てんかん」の場合、大切なことの一つとしては「自立」のための「自律」です。精神障害については、まだまだ職場の理解が得られにくい実態もありますが、本人次第で企業就労に結びつくことができるのも事実です。

服薬により症状が安定しているにも関わらず「治った」と思い、服薬を怠って再発してしまう例、フルタイムの勤務に耐えられず休職してしまう例、過度に人間関係に敏感で職場になじめないなど、職業能力はあるにも関わらず十分に力を発揮できないまま転職を繰り返すために「精神障害の人は採りにくい」といわれてしまう傾向がありますので、企業就労の前にまず自分の障害の特性を認識し、それを素直に生活のリズムに取り入れることが有効です。

三疾患とも医療機関との関係は不可欠ですが、服薬の習慣、規則正しい生活、体力づくり、長時間継続するための訓練などは日常生活の中でもできることから「自律の努力」が大切です。

また、職場での人間関係は、受け入れる側の問題でもありますが、「自分の障害をオープンにする勇気」があれば、理解が得られやすくなり、自分の気持ちの負担も軽減されることがあります。

## (2) 企業の雇用管理

障害者の雇用管理に関しては、基本的には可能な限り障害の有無に関わりなく同じルールで対応しますが、障害の種類と程度等によって、雇用条件や就業規則上の取扱いにおいて個別事情に配慮する必要があります。

すなわち、障害者の雇用にあたっては、特に内部障害、知的障害、精神障害の場合には、家族、福祉、医療関係機関など本人の周囲や教育機関などとの連携を密にしておくことが大切です。

なお、身体、知的、精神障害の有無や程度等の確認に際しては、プライバシーの尊重に充分留意する必要がありますので、厚生労働省がとりまとめた「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成17年11月）を参考にしてください。

### ① 障害者の採用

障害者の採用にあたっては、障害の種類と程度によってひとりひとりの能力・適性が異なるため、まず、それに適した職務（適職）に就くこと（いわゆる「マッチング」）が大きな要素になりますが、障害の種類等に関わらず企業が一般的に重視している項目としては、以下のものがあげられます。

- a) 働くことを理解しており、働く意欲がある
- b) 仕事を継続できる体力や気力がある
- c) 周囲との協調性がある
- d) 時間や規律を守ることができる
- e) あいさつや返事ができる
- f) 安全（又は危険）について判断できる

企業には全社的な人員計画とともに障害者についての雇用計画があり、具体的に障害者を配置する職域の確保と対象とする障害の種類と程度、採用方法、ハローワークや支援機関との連携、その他活用し得る社会資源等を検討しています。

採用面接は、採用後の配置や企業として対応すべき事柄についての情報を得るために行うもので、障害の種類によってそれぞれの配慮が必要です。視覚障害者の場合は特に職業能力を確認するための工夫をし、聴覚障害者の場合は手話（口話）のできる人が同席し、知的障害者の場合は保護者の同席を求めて双方から事情を聞くなどを心がけます。

採用面接では、「身体障害者手帳」「療育手帳」「精神保健福祉手帳」や指定医の「診断書」などにより、障害の種類と程度、障害の原因と時期、治療（通院・服薬）の状況、障害年金受給の有無などを確認します。また、業務上の必要性から、通勤手段、コミュニケーション手段、事務（作業）能力、読解力、会話能力、日常生活能力、医療面の配慮の要否、本人の希望などについても確認します。

個人情報に深く立ち入ることは避けるべきですが、互いによく理解しあうことは今後の継続就労のためにも有効なので、必要な範囲での率直な話し合いが必要です。また、障害者委託訓練制度（p.32参照）やトライアル雇用制度などは、企業にとっては適性や能力をより深く理解する機会となり、障害者自身にとっては「働く」ということを体験することにより企業就労に対する不安感を軽減できるという点で、就労促進のための手段として大変有効です。

## ② 雇用管理上の留意点

### a) 身体障害

#### ・視覚障害

通勤手段、職場のバリアフリー化、コミュニケーション手段、職務の内容などについての配慮が必要です。通勤経路や職場内の移動については、はじめに数回同行して順路や建物内の構造をきちんと説明し、記憶してもらうようにします。そして、職場内及び通路などには障害物を置かないよう日ごろから整理整頓を心がけます。

職場内では、掲示、回覧などによりいろいろな情報の伝達が行われていますが、視覚障害者にとっては情報が不足し、孤立感や不安感を招くこととなります。文書等での情報は同僚が口頭で要点を読み上げることがもっとも簡便かつ有効です。また、拡大読書器や音声パソコンなどの支援機器によって一層の能力発揮が可能になります。

#### ・聴覚・言語障害

職場内でのコミュニケーションが不十分なために、職場内で孤立したり、人間関係において行き詰まるようなことがないように、些細な事柄でも極力情報を伝えるよう心がけ、自分が職場の一員として迎えられているという前向きな意識を持てるよう配慮する必要があります。

また、担当業務の変更を行う場合などには、同僚に聞きたくても遠慮してしまう場面も多いので、単にマニュアルを読んでもらうだけではなく、要点を丁寧に説明し具体的に試行してみせることも重要です。

職場の情報の提供にあたっては要約筆記や手話通訳、筆談、電子メールなどの多様な手段を工夫するほか、各種の設備器具の補完や人事配置などにも配慮し職場環境の改善に努める必要があります。

なお、職場に定着するためには、職場内に限らず職場外でのコミュニケーションも極めて大切です。

#### ・肢体不自由

比較的細かな機能上の障害や移動時・運動時などの行動上の障害などいずれの場合においても、通勤混雑時を避けるための時差出勤、車通勤のための駐車

場の設置、建物の内外のバリアフリー化などの配慮が必要です。また、肢体不自由者用に開発されたパソコンなどの支援機器の利用、作業台や作業用具の改善、工程の工夫などにより、一層の能力発揮が可能となります。

#### ・内部障害

心臓、じん臓、呼吸器などの臓器機能の障害と感染予防機能の障害がありますが、慢性腎不全に対する透析や心臓疾患に対するペースメーカーなどの医療処置により継続的に就労している人も少なくありません。

心臓機能障害者については、心臓に負担がかからないよう配慮する必要がありますので、体調の変化に随時注意しながら、状況に応じて医師の診察を受けられるよう指導することも大切です。また、季節の変わり目や寒暖の差が大きい時節、梅雨時のような湿度の高い時期など体調が変化しやすいころには特に気を配る必要があります。

じん臓機能障害者については、継続的な医療を受けられるよう定期的な通院に配慮するほか、重労働や長時間労働には適さないので、業務内容や勤務時間(体制)についても勤務上の配慮が必要です。

#### b) 知的障害

知的障害の程度や個々人の能力は皆異なっているので、まず知的障害の特性を理解した上で、ひとりひとりの個性、能力・適性を把握することが大切です。

知的障害者は仕事を自分で工夫したり計画的に処理することが不得手ですが、複数の指導担当者が教えるよりも専任者を置き、必要に応じて関係のあった支援機関などのジョブコーチのサポートを受ける体制をとれば継続して就労できるようになる例が多くみられます。

担当職務の検討にあたっては、各人の能力・適性を勘案し、どのような作業体制の中に配属すればよいのかを見極める必要があります。

また、知的障害者の場合、職場だけではなく、就業後あるいは休日の過ごし方(生活ぶり)が毎日の就業態度に大きな影響を持つことが多いので、生活面についても家族、学校、支援機関、障害者職業センター等と連携しながら支えていくことが効果的です。

#### c) 精神障害

精神障害の主な疾患のうち、気分障害(うつ病)については採用後に何らかの原因により発症し、現在休職中という例が多いので、関係機関との連携を密にしながら早期に復職できるよう配慮するとともに、新たな発症を未然に防止するために社内のメンタルヘルスの体制を整備する必要があります。

統合失調症の場合は、職務上の特性の現れ方はいろいろですが、まじめすぎる、心身が疲れやすく持久力が低い、変化に弾力的に対応することが苦手、対

人関係作りが苦手といった傾向があるので、まずは短時間労働からはじめる、通院と服薬を欠かさないう注意する、仕事の進捗状況をみながら適切に評価し自信を持たせる、時には自分が通っていた支援（訓練）機関に顔を出して職員や仲間との交流をする、などの配慮が必要です。

### ③ 企業における障害者雇用の実際

企業の立場からは、雇用労働者の大多数が民間企業で働いているという現実を踏まえ、社会の連帯としての障害者施策の推進の過程で企業も積極的に障害者雇用に取り組むことが求められています。

我が国では公的機関及び一定規模以上の民間企業に対し障害者の雇用義務を課しており、民間企業の法定雇用率は現在1.8%と定められています。これに対し、平成17年6月1日現在の民間企業における障害者の雇用状況は、雇用障害者数26万9千人、実雇用率1.49%となっており、前年比でそれぞれ1万1千人増加、0.03%上昇する結果となりました。

しかし、企業規模別にみると、労働者数300人以上の規模の企業においてはほぼ一貫して雇用率が上昇してきている反面、300人未満の小規模の企業においては、平成5年をピークとして以後急速に低下しています。

小規模の企業においては、大企業以上に高い生産性を要求されることも多いため、雇用義務を課せられている障害者数は少ないものの、雇用するだけの余裕がない、雇用するための職域がない、指導担当者をつける余裕がないなどの声が聞かれます。しかし、一方では、小規模であっても法定雇用率を上回る雇用実績を保っている企業もあります。

障害者の雇用の創出にあたっては、従来他の一般従業員が従事していた仕事に単に障害者を代わりに入れるという考えではなく、自社の業務を外部委託している業務も含めて見直しを行い、障害の特性と障害の種類と程度に応じて適性を有する業務の洗い出しをすることが効果的です。特に、企業内各部門に分散している共通業務を集約することにより、障害者が担当できる業務として全体の効率化を図ることも可能になります。

また、社内における分散配置か集中配置かという「配属」については、障害の種類や程度によるものの、社内各部門に1、2名ずつ配置する分散型の場合、ノーマライゼーションの観点からは望ましいですが、補助的業務のみを担当することになりがちで十分に能力発揮をする機会がなく、同僚との関係においても互いに遠慮して必ずしも人間関係がうまくいかないようなこともあります。そのような場合、社内の一室或いは一定のフロアを専用し、集中配置することにより社内の共通業務を集約し、指導担当者（管理者）を定めれば人事管理、業務管理の面においても効果的であり、障害者にとってもより能力発揮できる業務の導入につながることもあります。

このような「集中配置」の典型として、近年、「障害者特例子会社制度」を活

用した障害者雇用が積極的に進められています。

特例子会社制度は障害者を隔離するのではないかとの批判もありましたが、特例子会社のメリットが理解され、近年は雇用の促進にも大きな実績を上げる制度として定着しています。

特例子会社によるメリットとしては、以下のようなことが考えられます。

a) 企業（事業主）にとってのメリット

- ・ 障害者雇用率の向上・達成により、社会的責任を履行できる
- ・ 障害者の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備により、障害者の能力を十分に引き出せる
- ・ 職場定着率が高まり、定着に伴い生産性の向上が期待できる
- ・ 障害者受入れのための設備投資が集中化できる
- ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な対応が可能となる
- ・ 特例子会社を持つ親会社については、関係子会社も含め、企業グループでの雇用率算定が可能となり、職域の拡大と障害者雇用の創出につながる

b) 障害者にとってのメリット

- ・ 雇用機会が拡大する
- ・ より障害者に配慮された職場環境の中で、最大限に能力を発揮する機会が増大する

特例子会社制度は幅広い業種において採用され、平成18年6月現在の特例子会社数は190社を数えていますが、現在認可申請中の企業を含めると約200社に達しています。そして、その内グループでの適用を受けている企業グループ数は約70グループとなっています。

しかし、このような特例子会社は大手の企業が多い大都市圏（東京、大阪、神奈川、名古屋など）に集中しており、特例子会社設立の地域差が大きいいため、全国レベルでは今ひとつ障害者雇用が伸びにくいという課題があります。このような場合、親会社が大都市圏にあっても他県に核になっている事業所があり、障害者に適した職務もあるという環境に着目すれば、事業所所在地の方に特例子会社を設立し、事業所内の業務だけではなく、親会社ないしはグループ会社からも仕事を集約して効率化を図っていく方法も考えられます。

また、特例子会社はグループ内に1社だけという制約はなく、事業所が各地に存在する企業は、それぞれの地域に特例子会社を設立し、障害の種類なども考慮しそれぞれが異なった業務を担当することも可能です。各地域で働きたいと望んでいる障害者の受け皿として特例子会社制度の活用が有効であると考えられます。

## 3 障害者の雇用・就業支援としての職業能力開発

### (1) 障害者の職業訓練

#### ① 職業訓練に対する心構え

障害者雇用について企業の理解が進み、職業能力開発を通じた障害者の雇用・就業支援に対する期待が高まる中で、産業構造の変化等に対応した訓練内容等の見直しや、障害者の職業訓練の受講機会の拡大、精神障害者、高次脳機能障害者等の職業的重度障害者に対する訓練の実施など、職業訓練の拡充が図られています。

こうした状況を踏まえ、障害者の職業訓練を推進する指導者として必要な基本的な心構え、留意点などについてまず触れておきます。

a) 訓練生の状況を受け止め訓練状況をフィードバックしながらのステップアップ  
指導においてはまず訓練生の状況を受け止め、できる可能性を共に考える姿勢を持つことが必要です。「できる」、「できない」の判断を安易に行わないこと、できるところから指導を行い自信がついてきたら作業スピードや正確さ等を求めていく、あるいは次の新しい課題に進むという方法もあります。また、失敗やつまずきが生じたら、叱責せず本人とともに原因や対策などを考え、どのようにすればできるようになるか、何を補完すれば良いかなど、次のステップにつながるよう指導していくことが大切です。さらに訓練の結果を本人にもフィードバックし、訓練生がモチベーションを保つことができるよう指導していくことが重要です。

#### b) 関係の支援機関と連携した指導・支援

訓練施設だけでは解決が困難な社会生活への適応上の課題のある訓練生もいますので、必要に応じて関係機関と連携して支援していくことが必要です。訓練指導者だけの対応では万全ではないばかりか、訓練修了後の職場定着、安定した職業生活を支えていく上においても関係機関の支援は必要になります。特に精神障害者の場合は医療機関との連携は不可欠です。

このように関係機関と連携した支援を円滑に進めるためにも、関係機関と協力関係を築いておくことが重要です。

#### c) 企業ニーズの把握と企業に対する訓練の成果等の提供

企業のニーズを反映した訓練内容にするため、職場開拓等による企業訪問、職場実習の実施、企業面接、障害者雇用に関する各種会議への参加などのほか、口コミによる情報など様々な機会を捉えて事業主の要望、求人情報などを把握し、そうした情報を基に訓練内容を見直していくことが必要です。また、訓練実施者側から障害者の職業訓練についての状況や成果などを企業側に積極的に

アピールしていくことも大切です。

職業訓練を通じて障害者の雇用促進を図るポイントとして、企業とのつながり・関係を形成し、障害者と企業のニーズをマッチングさせていくように双方に働きかけていくことが必要です。

#### d) 情報交換・交流によるノウハウ等の蓄積

指導者間のみならず、企業及び支援機関の方々と障害者の雇用に関して情報交換・交流の機会をつくってノウハウ等を共有できるような環境づくりが必要です。このような機会は障害者の状況、障害者支援に関するノウハウ等についてヒントを得るきっかけとなりますし、さらには障害者の就労支援のネットワークをつくっていく機会にもなります。例えば養護学校の関係者が参加する交流の機会であれば在学中の障害者の状況、福祉機関の関係者が参加する交流の機会であれば、就職を希望している障害者の状況などを把握することができますので、こういう機会をできるだけ活用することが重要です。

### ② 職業訓練のカリキュラムの立て方

個々の訓練生の持っている技能・知識、障害特性等を把握するとともに、企業における必要な職業能力を踏まえ、訓練要素を明らかにした上でカリキュラムを作成します。カリキュラムには職業技能・知識の訓練内容のほか就職支援（p.41「(4) 就職支援について」参照）のカリキュラムも加え、段階的に習得できるように計画します。一つ一つの訓練要素の積み重ねにより目標とする企業の職務が遂行できるように訓練を実施しますが、訓練生の習得状況、企業のニーズ等により当初の訓練計画を変更する必要がある場合は、本人の理解を得てカリキュラムを柔軟に検討します。特に就職が内定している場合はできるだけその企業の仕事を想定した訓練を行っていくことが大切です。

また、職業準備性、職業生活の維持・向上及び職業への適応を図る支援（以下「職業生活支援」という）が必要な知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者等に対しては、職業技能の訓練のみならず、社会生活、職業適応上の課題等の把握を行った上で、職業生活支援を取り入れたカリキュラムを設定することが必要です。

#### 参考6 職業生活支援の具体例（小集団でのグループ指導、講義）

知的障害者	「金銭管理」「職場でのルール・マナー」「社会のしくみ」 「対人態度、職場でのコミュニケーション」等
精神障害者	「障害特性の把握と理解」「職場の対人関係」「自己開示」等
高次脳機能障害者	「代償手段獲得」「自己理解と管理（セルフコントロール）」 「コミュニケーション訓練」等

\* 職業生活支援には障害特性に合わせ以上のような内容を取り入れるほか、就職に必要な指導（面接の受け方、就職情報の収集の方法など）も取り入れます。

### ③ 能力評価の方法と訓練生へのフィードバック

訓練生個々の訓練計画・目標に対する到達状況を適切に評価し、訓練生にフィードバックし、課題や計画・目標の変更などについて訓練生とともに考えていくことは、訓練目標を達成するための大切なステップです。こうしたステップを積み重ねることで、訓練生にとっては自信や意欲、問題解決を図る力、モチベーションの向上につながります。例えば訓練の区切りのつくタイミング（一つの訓練教科を終えた時、週末時、訓練期間の半分を経過した時など）で訓練生とともに訓練したことを振り返ると次のステップにつながり効果的です。

個々の訓練生の評価を行う場合は客観的な評価の観点から複数の指導者の意見を取り入れて評価を行うとともに、技能面及び職業生活支援面、双方から評価を行い課題と対策を検討してください。

また、職業訓練で身につけた技能・知識が実際の仕事でどの程度応用できるのかを評価するには職場実習は有効な方法です。職場実習は就職を前提として実施するケースと、実際の職場を活用した体験訓練として実施するケースがあります。どちらも個々の職業能力、対人関係など職業への適応について具体的にみるために行いますが、前者は就職活動の一環であり、後者は訓練の一環という違いがあります。

職場実習終了後は次の訓練へのステップ、就職活動に活かすために、指導者、事業所それぞれの評価を比較検討し本人にフィードバックします。さらに、フィードバックの結果から訓練目標・内容の調整を行い、今後の訓練の方向づけを明確にしていくことが必要です。

## (2) 障害者に対する職業訓練の工夫点・留意点

### ① 共通点

#### a) 障害特性の理解

障害特性を正しく把握することは障害者の職業訓練を適切に実施する上で欠かせません。ただし、障害特性といっても人それぞれ異なりますので、指導者の一般的な知識や経験によるのではなく、訓練生の職業生活・適応上の課題など個々の状況を職業評価、作業、面接等を通じて正しく把握するとともに、対応方法について指導者間で検討し共有しておくことが必要です。

#### b) 職業指導の充実

訓練生の中には職業経験の不足等から職業準備性、自己管理等に課題がある人が少なくありません。また、知的障害者、精神障害者等、職業生活支援が必要な訓練生もいますので、障害者の職業訓練においては職業技能の訓練のみならず、職業選択、職業への適応・定着が円滑に図られるよう職業指導の充実が必要です。

### c) 健康管理

心身とも安定して職業訓練を受け、訓練修了後も安定して職業生活を送れるようにするために、健康状態の維持・向上は不可欠です。訓練生の中には、定期的な健康管理が必要な人や健康管理がうまくできない人など健康上の配慮が必要な人がいますので、定期的な健康チェック、健康指導、健康相談などを実施するようにしてください。

なお、精神障害者、内部障害者、<sup>せきずい</sup>脊髄・<sup>けいずい</sup>頸髄損傷者等、通院や服薬を伴う人の場合は、とりわけ医療関係者の協力を得て適切に健康管理を行っていくことが必要です。

### d) 安全衛生

定期的に安全指導を行うとともに、それぞれの障害状況に応じた安全上の配慮に努めることが必要です。視覚障害者、車いす使用者等については移動等に配慮した訓練環境の整備、聴覚障害者については火災、危険を知らせるパトライト等の設置、また、知的障害者については、危険箇所や避難経路のわかりやすい表示などの環境整備を行うとともに、実際の訓練の中で具体的な場面を捉えて指導していくことが重要です。

## ② 身体障害

### a) 視覚障害

視覚障害者に対する情報伝達手段を考える場合、音声や触覚（点字）による情報伝達が一般的な方法です。ただし、視覚障害のある全ての人が点字を使えるとは限りません。保有視力の有無・程度、特に文字の読み書きができる視力の有無によって、その対応が異なりますので、対象者の障害状況を把握して、本人に適した方法で対応するようにします。また、パソコン等の普及・進展に伴い視覚障害者が音声化ソフト、点字ディスプレイなど電子情報を使って情報伝達・交換・処理ができるようになり、職業生活・日常生活において有効な手段として広がっていますので、これらの機器・ソフトが活用できるようにするための訓練をカリキュラムに取り入れることが必要です。

このほか、訓練室については移動等に支障がないように備品の配置、通路の確保、安全表示など訓練環境のチェックと改善を行ってください。

### b) 聴覚障害

聴覚障害者のコミュニケーションの方法として手話、口話、筆談などがあります。聴覚に障害を受けた時期、家庭環境・教育環境等により手話を使うことが適している人、手話より口話と筆談による方法が適している人など、個々人で異なりますので、どの方法が良いかは本人の状況を確認し、その人に合ったコミュニケーション、指示方法をとるようにしてください。

言語能力に課題がある訓練生の中には説明内容が理解できない場合でも反射的に「分かりました」とうなずくことがあります。訓練内容の理解を確実に行うためには反復で確認を行ったり、確認の手段を変えて行うなどの工夫が必要です。集団で指導を行うような場合は別に時間をとって個別に補完指導を行うことも必要です。大切なことはコミュニケーション手段（補聴器、口話、手話、筆記、板書、スライド、図等の視覚教材など）について十分な準備をして訓練を行い、訓練生が「分かった」という自覚が持てるように工夫することです。

#### c) 肢体不自由

脊髄・頸髄損傷者は褥瘡、尿路感染症を起こしやすく、規則正しい生活の指導、定期的な健康チェックを行うことが必要です。特に頸髄損傷者の場合は体温調整ができない人もいますので訓練室の温度調整に注意が必要です。

また、肢体不自由の障害者の中には治療や訓練の期間が長く社会経験が乏しく、対人面で緊張が強い方や、心理的ストレスを受けやすい人もいます。

さらに、中途障害者の中には障害の受容が不十分なため、身体的な不調のみならず精神的な不調を訴える人もいますので、訓練の中で状況を把握しながら個別の相談や指導のほか、医療関係者とも連携して支援していく必要があります。

#### d) 内部障害

内部障害はどの障害の場合も医療的なケアを必要としますので、職業訓練の実施にあたっては体調の維持・管理を優先して、できるだけ身体的負担のかからないように訓練内容、訓練時間を調整（定期受診を優先した訓練時間の設定や休憩時間の調整等）するほか、定期的な健康チェックを行ったり、訓練生の状況に応じて安静・休息する場所を用意する等、訓練生の体調管理に気をつけながら訓練を行うことが重要です。また、必要に応じて医療機関の協力が得られるよう、連絡・調整を行っておくことも重要です。

なお、感染症については職員に対する研修や訓練生に対する指導等を通じて当該病気について正しい理解を持ち、偏見や不安を持つことがないように配慮することが必要です。また、不慮の出血事故等による感染を予防するため、訓練室にゴム手袋を備えつけておく等、必要な予防対策をとっておく必要があります。

### ③ 知的障害

知的障害者は「理解するのに時間がかかる」「繰り返し練習するとゆっくり成長する」「机上の学習は苦手だが実際の生活・就労場面から学び・働く力を身につける」等の特徴があるといわれています<sup>※18</sup>。こうしたことを理解し訓練や仕事環境を工夫することで優れた能力を発揮する人もいます。

具体的な障害特性に対する職業技能・知識の指導ポイントをあげると、「それ」「あれ」などのいい方や抽象的な表現を避け、簡潔で具体的な指示、説明を心がけます。例えば、わかりやすい絵や図、実物見本を用いて説明したり、注意事項や大切な内容は板書したり、メモを渡して確認できるようにすると効果的です。作業指導にあたっては、指導者がまずやってみせて、次に、本人にやらせるように実際の動作を繰り返し、体で習得する方法が適しています。また、作業工程が複雑な場合は、作業を分解して知的障害者に適したものにすることも重要なポイントです。

次に、職業生活に向けた指導の目標は、①職業人として求められる心構えや態度を身につけること、②必要な支援サービスを活用しながら自立した生活ができるようにすることです。①のポイントは、訓練の場を職場とみなし、日々の訓練場面において適時に必要な指導を繰り返し、適切な態度を養うことです。②のポイントは、生計の維持や社会資源の活用を身につけて自立を促すことから、自己の課題に止まらず各人の達成感が得られるように、できるだけ多くの成功体験を通じて自信を持たせることが重要です。

また、訓練から就職に至るまで家族の協力が必要になりますので家族に訓練状況等を伝えるとともに、家庭での様子を把握する等、家族と連携をとって指導していくことが大切です。

### ④ 精神障害

精神障害者は周囲への関心が乏しい・意欲の減退、新しいことに対して不安が強い・自信がない、疲れやすい（長時間の作業を継続することが困難）などの症状がみられるほか、怠薬やストレス等から症状が再発する場合があります。

このため、職業訓練を行うにあたっては職業技能及び知識の訓練に加えて、作業耐性の向上を図る支援や、障害についての自己理解の促進、生活リズムの維持を図る支援など、安定した職業訓練の受講、さらには就職後の安定した職業生活に向けた指導・支援を組み入れていくことが必要です。具体的には不安や悩みを軽減させるため、きめ細かく個別面接を行うほか、自己理解の促進と障害受容の促進をさせるため、同じ障害のある人同志が障害・就職に関するテーマなどについて話し合いを通じて理解を深めるとともに、指導者が必要に応じ助言を行うグ

※18 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「知的障害者の職場定着推進マニュアル」,p9-11,2004

ループ指導も一つの有効な方法です。また、心身が疲れやすい障害特性に配慮して、状況によっては訓練時間を短くしたり、複雑な作業を避け手順の決まった作業を行ったり、新しい訓練で戸惑いがみられる時は訓練課題を緩やかにするなど、訓練を進める上で柔軟な対応が必要です。

なお、医療面、生活面などの課題については訓練施設だけでは対応できない場合がありますので、訓練生が関わっている医療機関、福祉機関等と連携しながら対応していくことが必要です。

#### ⑤ その他（高次脳機能障害のある者に対する対応について）

高次脳機能障害とは外傷性脳損傷や脳血管障害等により脳に損傷を受け、片麻痺等による運動制限や視覚・聴覚等の感覚機能の障害のほか、注意・記憶・思考・判断などの後遺障害が残り社会生活、職業生活において困難さが生じてくる障害です。また、損傷部位、程度等により症状の現れ方が人によって異なり、障害を受けた本人、家族等支援者にも理解しにくい障害といわれていますので、医療機関から必要な情報を得るほか、必要に応じて障害者職業センター等に依頼し職業評価を行うとともに、日常生活場面における行動観察、訓練における具体的な作業の中で障害特性を把握します。

こうして得られた結果については本人にフィードバックしながら自己理解を進めていくことが必要ですが、本人ができると判断していることでも、実際に作業を行ってみるとできなかつたり、ミスが多く相当の時間を要する場合があります。また、本人自身が現状を認識できない場合もあるほか、中にはこうした状況を認めようとしない場合もあります。そのためにフィードバックする際は本人の状況を確認しながら、否定的なことで意欲・自信を喪失したり、混乱することがないように、作業上の課題とその改善・解決方法について共に考える姿勢を持って臨むことが大切です。

新しいことが覚えられない・定着しない記憶障害、作業上のミスが多い注意障害、計画的に仕事ができないといった作業遂行上の課題は就職、職業への適応・定着において大きな障害となります。このため、訓練では障害者個々の特性に応じて作業内容・手順についてミスが起きにくいように再構成、簡素化、代償方法を検討する等の工夫が必要です。

## 4 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の内容と留意事項

---

### (1) 障害者委託訓練について

障害者委託訓練は、都道府県の職業能力開発校から、地域の社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関、企業等に委託して実施する公共職業訓練です。平成16年度から全国で実施されています。

#### ① 特徴

障害者委託訓練は、地域ニーズに応じた職業訓練を訓練期間及び時間（3か月・月当たり100時間が標準）を弾力的に設定して実施できることが特徴です。知識・技能習得訓練コース、実践能力習得訓練コース、eラーニングコースの3種類があり、都道府県に配置された障害者職業訓練コーディネーターが対象者と委託先の状況に応じてコーディネートします。

知識・技能習得訓練コースは、就職に必要な知識・技能の習得を図るために民間教育訓練機関、社会福祉法人、NPO法人等を委託先として実施するコースですが、委託先機関内での職業訓練のほか、企業での職場実習を組み合わせることも可能です。実践能力習得訓練コースは、企業等の事業所現場を活用して実践的な職業能力の開発・向上を図るコースです。この知識・技能習得訓練コース、実践能力習得訓練コースとも、短時間の訓練から段階的に訓練時間を延ばしていくことが効果的な場合などは、標準時間数の職業訓練を実施する期間を2倍（最長6か月）まで延長することも可能です。eラーニングコースは、インターネットの機能を活用して、能力開発施設に通所が困難な重度障害者を対象にIT技能の習得を図るコースで、平成18年度に新設されました。

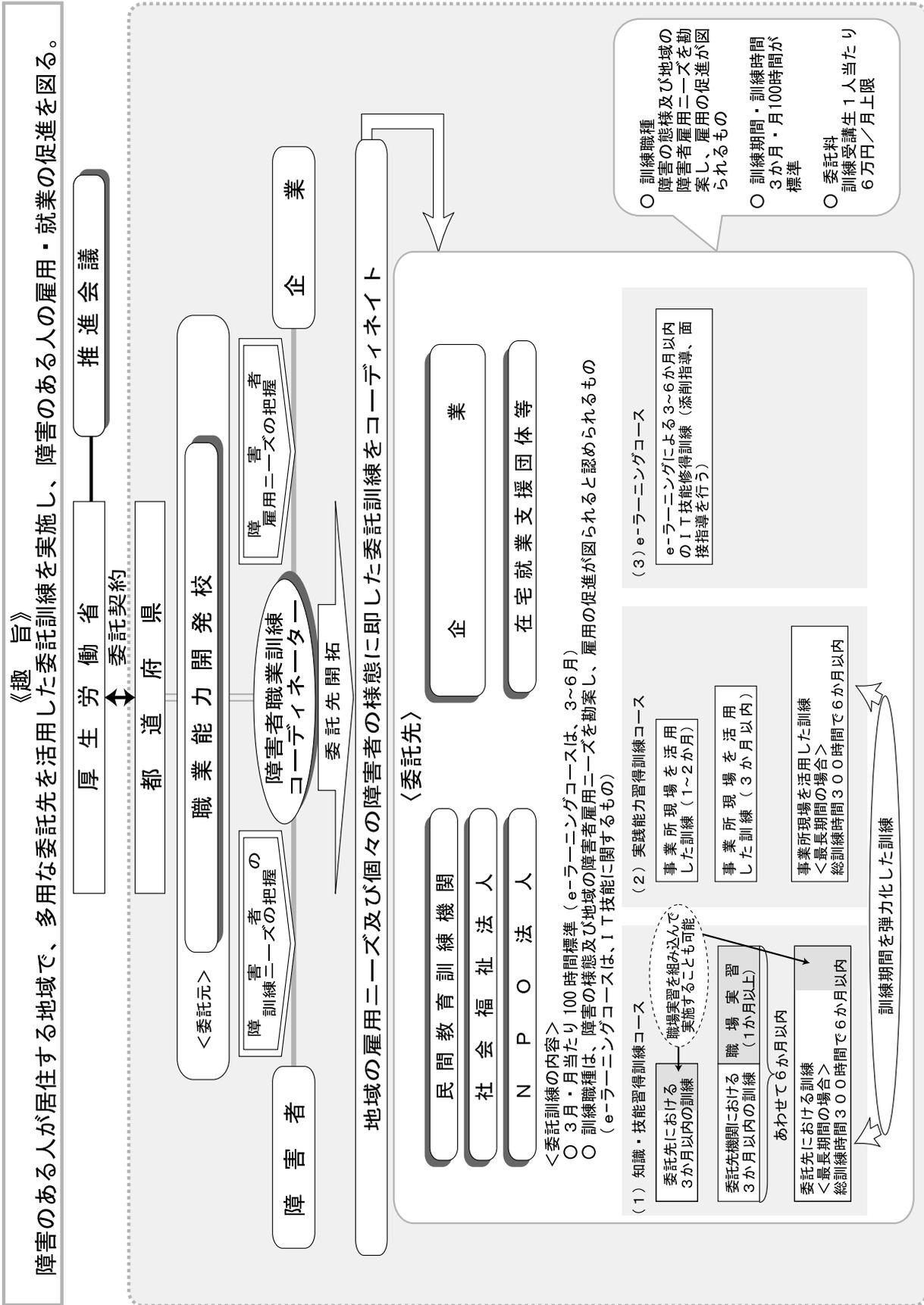


図4-1 障害者委託訓練のスキーム

## ② 効果的な障害者委託訓練を実施するために

障害者委託訓練には、様々な機関が関係しています。障害者職業訓練コーディネーター、委託元職業能力開発校、障害者委託訓練の受講あっせんを行うハローワーク、委託先機関、少なくともこれらの機関の相互の連携が必要です。また職業訓練の受講から雇用・就業、職業生活継続のためには、障害者就業・生活支援センター等による生活面の支援も非常に重要です。このように障害者委託訓練を効果的に実施し就職へとつなげていくためには、職業訓練や雇用・就業支援機関相互の連携はもとより、生活支援まで含めた様々な機関が共通の認識を持って、障害者を重層的に支援する仕組が求められます。

## ③ 政令指定都市における障害者職業能力開発基盤の形成

### (障害者職業能力開発プロモート事業)

平成18年度から、市レベル（政令指定都市）で教育・福祉から職業訓練への流れを形成する障害者プロモート事業（以下「プロモート事業」という。）が実施されています。プロモート事業は、政令指定都市に障害者職業能力開発プロモーターを配置し次の事業を行うことにより、障害者委託訓練を効果的に推進するとともに、②で述べたような関係機関の重層的支援実施のための仕組づくりを目指しています。

- a) 地域の関係機関が参加した障害者職業能力開発推進会議の開催等による障害者職業能力開発基盤の確立
- b) 職業能力開発の周知・広報等の強化
- c) 都道府県と連携した障害者委託訓練の効果的な推進
- d) 障害者職業能力開発指導人材の育成

(目的) 政令指定都市において、職業能力開発の入口としての教育、福祉から職業訓練の流れを形成するとともに、企業ニーズ及び障害者一人一人の態様や希望に対応した職業能力開発を推進する基盤を確立することにより、障害者の雇用の促進に資する。

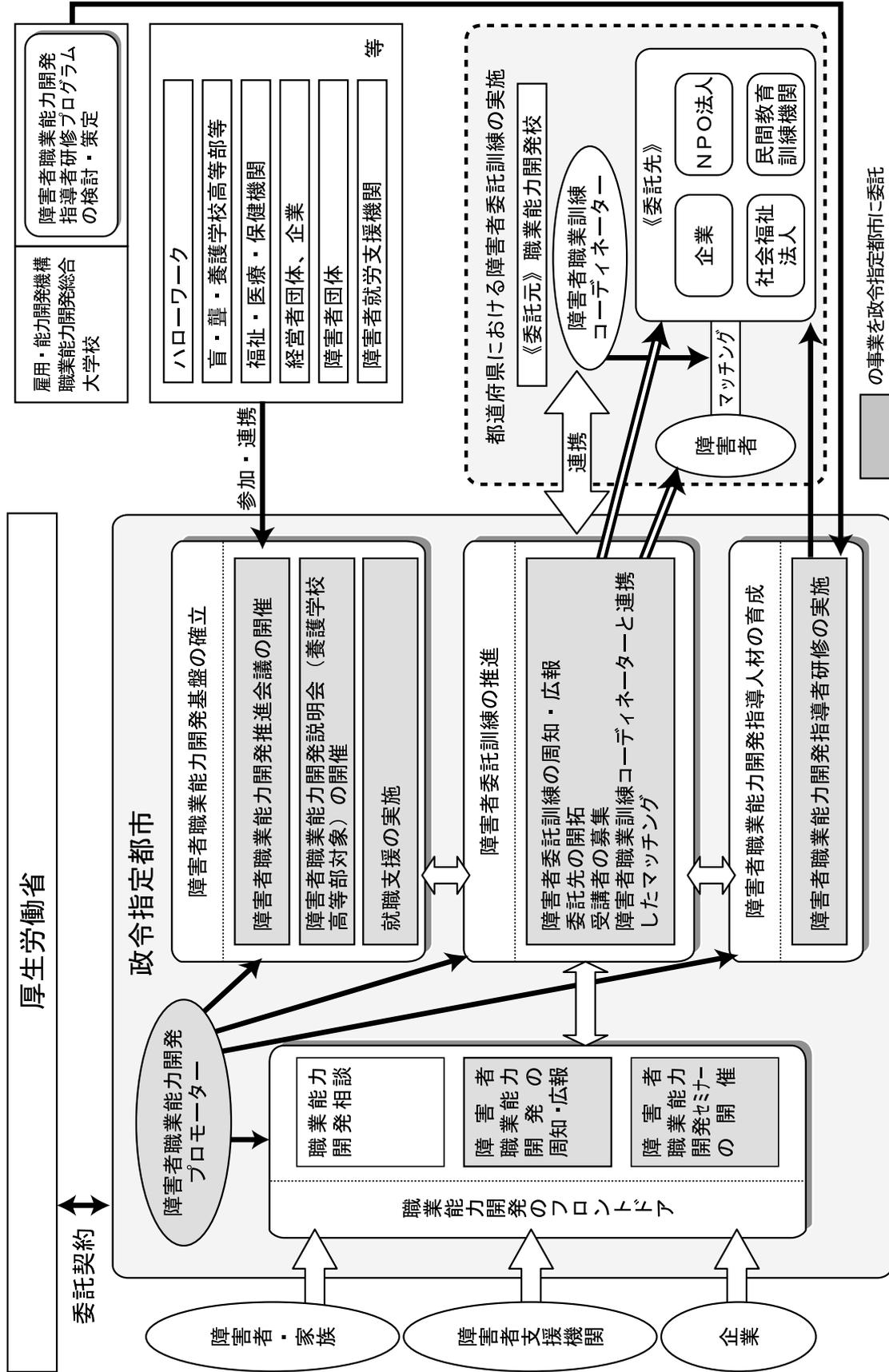


図4-2 障害者職業能力開発プロモーター事業のスキーム

## (2) 障害者委託訓練のメリット

障害者委託訓練のメリットは、その事業の正式名称「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」にもあるように、多様性・柔軟性に富んだ職業訓練が展開できる点にあるといえます。

### ① 多様な地域における展開

委託訓練の特徴のまず第一として、多様な地域で訓練が受講できる点があげられます。平成16年度から委託訓練が全ての都道府県で実施されるようになり、障害のある人が自分の居住する身近な地域で職業訓練を受講することができるようになりました。これにより、それまでの障害者職業訓練における地域間格差が解消されることとなり、自分の住み慣れた地域で職業訓練を受講し、就職活動を行うことが可能となりました。

### ② 多様な訓練主体

2点めの特徴としては、訓練実施主体の多様性があります。従来、障害者職業訓練に関わってきた社会福祉法人や民間教育訓練機関のみならず、NPO法人や企業などの多様な場において職業訓練を新規に展開していくことができます。地域の特色を踏まえ、その地域ならではの地場産業や地域にある様々な資源を活用し、地域の雇用ニーズに即した職業訓練を流動的に行うことができることは大きなメリットといえます。

### ③ 多様な訓練内容

特徴の3点めとして、多様で幅広い訓練内容の設定が可能であることがあげられます。多様な実施主体が訓練を提供することにより、各都道府県において豊富な訓練メニューを用意することができ、ひとりひとりのニーズに合った訓練内容の設定が可能となります。その人の持つ潜在可能性を探り、能力を引き出し、職業的能力へと高めることができます。例えば、知的障害者の特性を活かした新しい職種を開発するため、保育士の補助業務の習得と園児の関わり合いを中心にカリキュラムを設定し、訓練を実施した事例があります。

### ④ 訓練期間の柔軟性

訓練期間は標準3か月（1月当たり100時間）ですが、内容に応じて1か月～3か月の間で柔軟に設定ができます。また、総訓練時間300時間・訓練期間6か月以内で訓練期間を2倍まで延長して弾力化して実施することも可能ですし、受講生の技能習得や課題達成の度合いに応じて複数回、訓練を受講することも可能です。短期間で職業訓練を行うメリットとしては、従来の半年～2年間の長期の職業訓練に比べ、早期の就職へとつながることだけでなく、早い段階で訓練結果を再検討し、フィードバックすることができます。これにより訓練の継続、コー

スの変更、または別のアプローチを模索するなど、効率的に受講生本人に即した訓練が行えます。例えば一回目に受講した訓練（作業）内容では、受講生の持つ能力を十分発揮することができなかつたけれども、二回目に受講した訓練（作業）内容では能力を十分に発揮できることがわかり、就労へとつながったというケースもあります。

### ⑤ 多くの受講機会の提供

以上のように、障害者委託訓練は、これまで職業訓練の受講の機会に出会うことがなかった人たちにも、広く職業訓練の受講機会を提供し、雇用へのチャンスをつくる重要な社会資源となっています。特に精神障害者にとっては、これまで職業訓練の受講機会のごく限られたものでしたが、この委託訓練により受講機会が増大しました。障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、平成18年4月から企業の実雇用率に精神障害者がカウントされるようになったことも踏まえ、職業訓練支援のニーズがますます高まる中、有効な就労支援策となっています（図4-3）。

また平成17年4月から発達障害者支援法が施行される中、各都道府県に設置されている発達障害者支援センターと連携をとりながら、委託訓練を積極的に推進していくことも求められています。

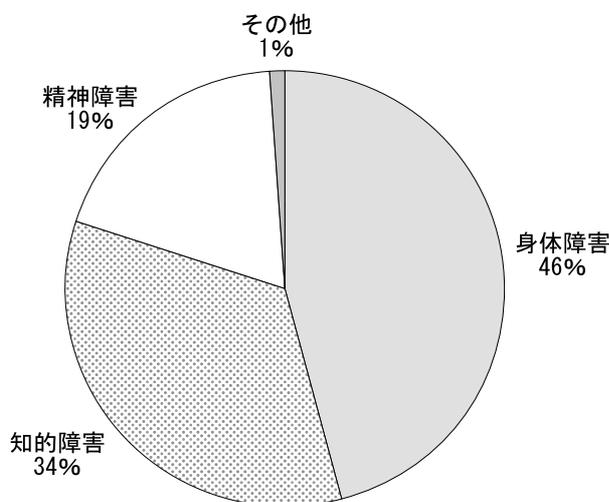


図4-3 障害別委託訓練受講者数の割合（平成17年度）

### ⑥ 受講生の感想

委託訓練修了者に委託訓練受講後の感想を聞いたところ（サンプル調査2005年 N=148名）、99.3%が受講して良かったという感想を持っています。その中でも、「自分に対する自信がついた」と回答した者が約半数の45.9%、「就職に対する自信がついた」と回答した者が26.0%いて、委託訓練を受講し、技能習得をすることにより、就労への自信が芽生えた様子が見えてきます。

### (3) 障害者委託訓練の実際

障害者委託訓練の実施の流れは図4-4のようになります。

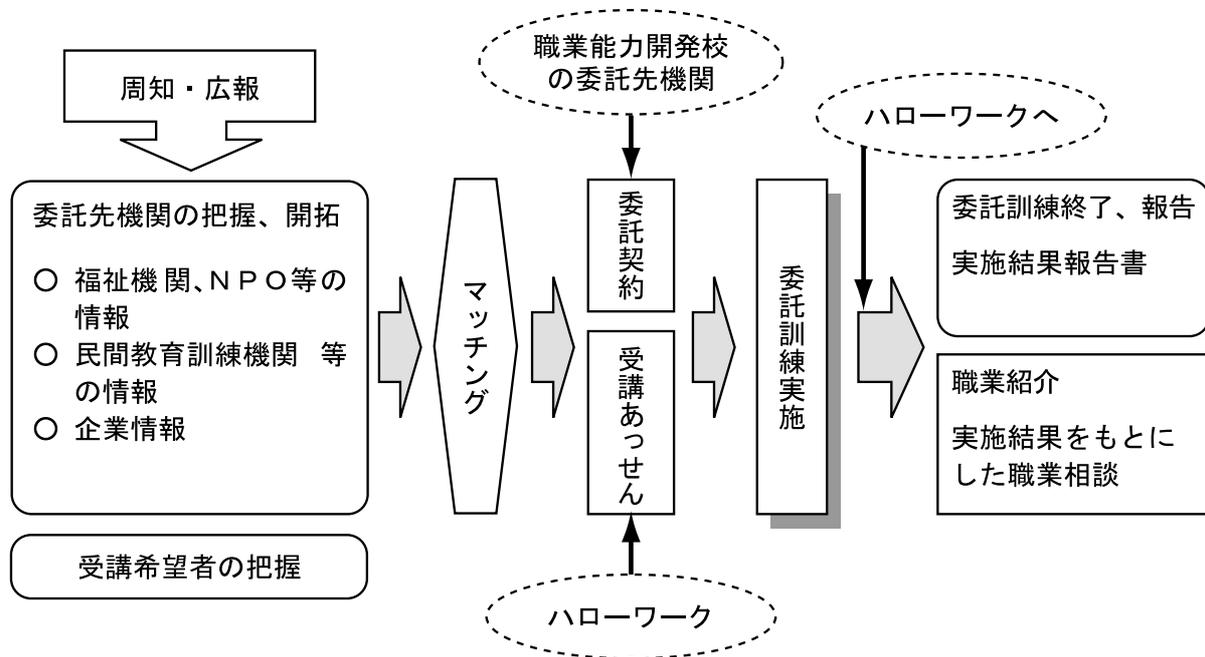


図4-4 障害者委託訓練の実施の流れ

#### ① 周知・広報

周知・広報としては、都道府県単位でチラシやポスター、広報誌、新聞、ホームページなどの媒体を用いて周知を行うほか、委託先独自で広報活動を行っているところもあります。就労への関心や希望がありながら、これまで就労へ向かうことに躊躇していた障害者も少なくありません。そのような人達が就労へ向かって第一歩を踏み出すためのきっかけとして委託訓練を利用できるよう、できるだけ多くの人のもとに情報が届くようにすることが大切になります。

特に在宅のままになり、情報があまり入ってこない状況になっている人にこそ情報を届けることが重要になります。福祉事務所や市町村福祉関係部局等をはじめ、障害者支援機関に重点的に広報を行い、幅広く周知を図ることが必要です。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、障害者雇用支援センター等の労働関係機関をはじめ、養護学校、授産施設や更生施設等の福祉施設、病院・医療機関、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター等に対し、積極的に広報活動を行います。

また、単に広報資料を配付するだけでなく、必要に応じて委託訓練説明会を開催し、障害者委託訓練の目的、内容、趣旨等について説明を行い、十分な理解を得る機会を提供することも重要です。

## ② 受講希望者の募集

受講希望者の募集は、訓練実施機関でも積極的に行っていく必要があり、労働局や募集窓口であるハローワークとの連携が欠かせません。また、養護学校高等部等との連携も大切です。養護学校高等部等卒業後、職業訓練を経て就職するという流れをつくることはますます重要になっています。

さらに、養護学校卒業後、いったんは就職したものの離職した人や就労の希望がありながらも福祉施設等を利用している人についても養護学校を通じて紹介がある場合もあります。また、離職障害者に対する募集については、失業保険認定日において個別に委託訓練の説明を行う等の対応が図られるとより効果的です。

## ③ マッチング

委託訓練を実施するにあたって、まず、受講者の態様を把握することが重要になります。受講希望シートに掲載されている内容以外にも、障害の状況、訓練希望内容、希望職種、訓練ニーズ、就職への意欲等を面談で把握する必要があります。これらについては、障害者職業訓練コーディネーター、ハローワークの担当者、訓練実施機関担当者等が行います。また、訓練を安全かつ効果的に進めるためにも、通院や服薬の必要性や緊急時の連絡先を本人の了解を得た上で事前に把握しておくことも必要です。

また、エントリー側（受託候補機関（企業を含む））と受講希望者が一同に介して障害者委託訓練マッチング会を実施している事例もあります。マッチング会を開催することにより、多様な職業訓練チャンスを障害のある人に提供し、職業訓練受講の動機づけを高める効果が期待できます。

## ④ 訓練の実施

知識・技能習得訓練コース、実践能力習得訓練コースともに様々な職業訓練が実施されています。

知識・技能習得訓練コースでは、技能の習得とともに就労に必要な要素をカリキュラムに組み込むことです。例えば、ビジネスマナー講座として社会人としての心構えや常識について学んだり、実際の就職活動に必要な事柄（自己PRの仕方、履歴書の書き方、面接の受け方等）を訓練の中に取り入れている事例もあります。また、習得した技能を実践の場で試す意味でも職場実習の位置づけは大切になってきます。基礎的な職業訓練で本人の適性を見極めた上で、職場実習を行い、就職への動機づけを高めることが必要になります。

実践能力習得訓練コースでは、受託する企業に応じて多様な訓練内容があります。企業内における作業訓練をし、技能を高めるとともに、職場生活のルール（礼儀、あいさつ、返事、規則を守る等）を学ぶためのカリキュラムも大切です。受講生は緊張と期待を持って訓練に臨んできますので、指導を担当する従業員スタッフを定めると同時に訓練配属部門を中心に社内でのコンセンサスを形成し、

会社としてバックアップ体制をとることが受講生に安心感を与えます。受講生を受け入れることにより、指導にあたる従業員や他の従業員にも良い影響が出て、社内の雰囲気良くなったという声も聞かれます。

### ⑤ 修了にあたっての評価

訓練経過の報告は、訓練実施機関側と受講した当人の自己報告で行っている事例があります。この2つの指標をもとに訓練担当の指導員やコーディネーター等がケース会議を行い、次のステップへとつなげていきます。(図4-5、表4-1) 職業準備が整わず、さらに職業訓練が必要と思われる場合は継続受講やコースの変更を検討し、就業の準備が整っている者は職場実習や実践能力習得訓練コース、就職活動など就業支援へつなげる等、個々の態様に応じた対応を行っていきます。

委託訓練経過報告(自己報告)

氏名 \_\_\_\_\_ 記入日 年 月 日

○ どのような目的でこの訓練を受けましたか。

○ この訓練であなたの望む目標は達成できましたか。

□ 達成できたもの( \_\_\_\_\_ )

□ 達成できなかったもの( \_\_\_\_\_ )

○ 今後の希望について教えてください

□ 同じ訓練を受けたい □ 別の訓練を受けたい(内容 \_\_\_\_\_ )

□ 就職活動がしたい(仕事の種類: \_\_\_\_\_ )

○ この訓練を受けて自分自身で何か変わったことがあれば教えてください

図4-5 委託訓練経過自己報告例—受講者側

表4-1 基本的労働習慣評価項目例—訓練実施側

		基本的労働習慣				
評価項目		A	B	C	D	コメント
基本的 ルール	規則の遵守	○				規則等、きちんと守れています。
	健康管理		○			休憩の取り方で体調を管理できるようになってきました。
作業態度	意欲・熱意	○				非常に意欲的に参加できています。
	報告・質問等		○			報告が遅れる時がありますが、だいたいできています。
	私語・よそ見			○		時折よそ見をしています。
作業遂行 能力	集中力・持続力			○		集中して作業できていないときがあります。
	安定性		○			大きく調子を崩すことはありませんでした。
	正確さ・丁寧さ	○				丁寧に作業できています。
	作業スピード			○		もうすこしががんばろう。
	新しいことを覚える				○	苦手ですね。
	臨機応変さ			○		周りに応じて動くことが難しいときがあります。
	仕事の優先順位を 付けられる				○	
対 人	あいさつ・返事等	○				明るく大きな声であいさつできていました。
	言葉遣い	○				丁寧な言葉遣いです。
	他者との協調	○				他の訓練生ともよく話をできていました。

#### (4) 就職支援について

受講生は「働きたい」という意志・意欲を持って職業訓練に臨んでいます。委託訓練により就職に向けた準備を整え、就労へと結びつけることが重要な役割となってきます。

知識・技能習得コースでは、委託訓練実施期間中から就職を意識した活動を取り入れて実施することが好結果につながります。例えば、訓練期間中に定期的にハローワークを訪問する日を設定し、就職への意識を高めることが大切です。

求人検索パソコンの使い方などの体験や指導を行ったり、求人票の見方についても指導を行います。このような活動を行う場合、障害者職業訓練コーディネーターやハローワーク担当者と連携して実施することが効果的な就職支援につながります。また、ハローワーク等が主催する合同面接会に参加するなど重要な就職活動のひとつです。訓練実施機関によっては、ハローワークの求人情報とは別に独自の求人情報を持っている場合もありますし、受講生にあった求人がない場合、積極的に職場開拓を行っていくことも重要となります。障害者求人枠だけにとらわれず、例えば、ハローワークの一般求人や地元の求人情報誌の中にも就職の可能性のある求人は多く含まれています。就労へのチャンスを積極的に活かしていく環境をつくっていくことが大切です。

また、障害者委託訓練は、障害のある人への支援策であるとともに、事業主に対する支援策でもあります。直ちに雇用することが困難な場合や採用に躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>する場合、トライアル雇用前の職場実習の位置づけで実践能力習得訓練コースを実施したり、障害者就業生活・支援センターがあっせんする職場実習として実践能力習得訓練コースを実施することにより、障害のある人、事業主双方の雇用に対する不安をとりのぞき、次のステップに移ることができます。

## 5 特別支援教育における職業教育と就労支援

### (1) 特別支援教育の現状

#### ① 障害のある幼児児童生徒の教育

障害がある子どもについては、ひとりひとりの特別なニーズに応じて、きめ細かな教育を行う必要があります。このため、特別支援学校や小・中学校の特別支援学級、あるいは通級による指導<sup>※19</sup>において、障害の状態等に応じた教育課程、少人数の学級編制、特別に作成された教科書、専門的な知識・経験のある教職員、障害の状態に配慮した施設・設備等により指導が行われています。

現在、特別支援学校及び特別支援学級の在籍者並びに通級による指導を受けている義務教育段階の児童生徒は約19万人で、同年齢の児童生徒全体の約1.7%に当たります。

#### ② 特別支援教育への転換と制度改正

平成15年3月に文部科学省の協力者会議が「今後の特別支援教育の在り方について」（最終報告）をとりまとめ、学習障害（LD）・注意欠陥多動性障害（ADHD）・高機能自閉症等の顕在化や障害の重度・重複化などの状態を踏まえ、障害の程度等に応じて特別の場で指導を行う「特殊教育」から障害のある児童生徒ひとりひとりの教育的ニーズに応じて適切な教育的支援を行う「特別支援教育」への転換を図ることを提言しました。

同報告を踏まえて、文部科学省においては、厚生労働省等とも連携しつつ、特別支援教育体制推進事業の推進、小・中学校における学習障害等の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン（試案）の策定、独立行政法人国立特殊教育総合研究所における研究・研修等の充実を進めています。

また、同報告を受けた中央教育審議会は、特別支援教育制度に関する最終答申を平成17年12月にとりまとめています。そして、その答申を実現するための法案（内容：複数の障害種別に対応した教育を実施することができる特別支援学校の制度（学校名は従来からの盲学校等を使用して差し支えない）を創設すること、小中学校等における特別支援教育を推進することにより、障害のある児童生徒等の教育の一層の充実を図ることなど）が、平成18年の通常国会において可決され、平成19年度から新制度が施行されます（本項では、可能な限り施行後の用語（盲学校・聾学校・養護学校→特別支援学校、特殊学級→特別支援学級）を使用しています）。

※19 通級による指導：小中学校の通常の学級に在籍し、比較的軽度の障害のある児童生徒が、主として各教科等の指導を通常の学級で受けながら、障害に基づく種々の困難の改善・克服に必要な特別の指導を特別の場で受ける教育形態。平成18年度から学習障害及び注意欠陥多動性障害も通級による指導の対象になっている。

## (2) 就職に向けての取組

### ① 共通点

特別支援学校では、職業に関する各種の専門学科をはじめとして、生徒の実態に応じた多様な職業教育が実施されており、卒業後の自立や社会参加のために重要な役割を果たしています。

例えば、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、理学療法士に係る学科、理容師や歯科技工士に係る学科を設置して、資格取得を目指した職業教育が行われています。また、第3次産業への就業に対応するための専門教科「流通・サービス」の設定（知的障害教育）、コンピュータや情報通信ネットワークの活用、産業界との連携を図った就業体験の機会の確保など、社会の変化等に対応した職業教育の充実を図っています。さらに、企業等における現場実習は、生徒の職業観や勤労観を育成し、学校生活から社会生活への円滑な移行を進める上で重要な学習活動であり、積極的に取り組まれています。

なお、高等学校に在学するLD・ADHD・高機能自閉症等の生徒については、通常の進路指導が行われていることがほとんどです。最近では、地元の企業でのインターンシップを全員が体験できるようにしたり、昼間のアルバイト（定時制の場合）を奨励したりすることで、体験的に労働の意味を考えることや地元企業との密接な関係作りができるように配慮している学校もあります。また、全教員が養護学校で就労支援のノウハウを研修する、ハローワークと連携してジョブコーチなどの支援制度を活用するなどの取組も見られるようになってきています。

表5-1 特別支援学校高等部卒業者の進路状況（平成17年3月卒業者）

	卒業者	進学者	教育訓練 機関等	就職者	施設・医療 機関	その他
	人	人	人	人	人	人
計	13,022	465 (3.6%)	496 (3.8%)	2,672 (20.5%)	7,326 (56.3%)	2,063 (15.8%)
盲学校	305	111 (36.4%)	10 (3.3%)	52 (17.0%)	85 (27.9%)	47 (15.4%)
聾学校	477	210 (44.0%)	45 (9.4%)	164 (34.4%)	34 (7.1%)	24 (5.0%)
養護学校計	12,240	144 (1.2%)	441 (3.6%)	2,456 (20.1%)	7,207 (58.9%)	1,992 (16.3%)
知的障害養護学校	9,899	78 (0.8%)	294 (3.0%)	2,299 (23.2%)	5,797 (58.6%)	1,431 (14.5%)
肢体不自由養護学校	1,981	31 (1.6%)	96 (4.8%)	120 (6.1%)	1,253 (63.3%)	481 (24.3%)
病弱養護学校	360	35 (9.7%)	51 (14.2%)	37 (10.3%)	157 (43.6%)	80 (22.2%)

（カッコ内は卒業者に対する割合）

※ 四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも100%にはならない。

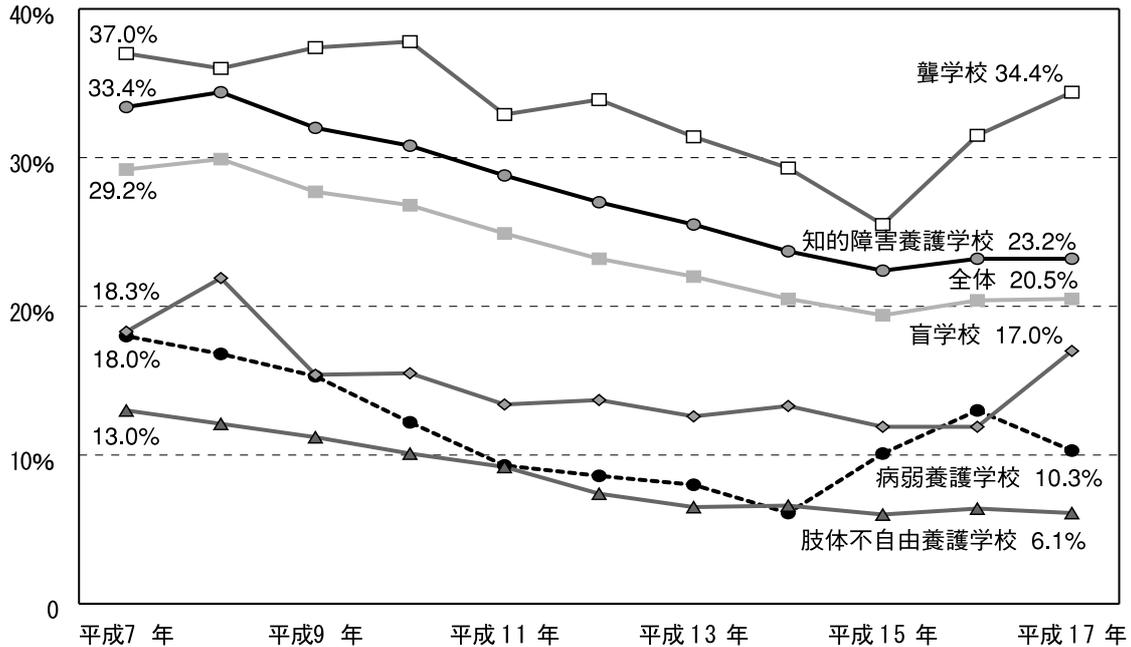


図5-1 特別支援学校高等部（本科）の就職率（H7～H17）

## ② 障害別

### a) 視覚障害教育における職業教育

盲学校の職業教育の根幹をなしているのは理療教育です。理療科は、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を養成するための課程で、卒業後は、病院、診療所などに就職するほか、自宅等で開業する生徒や、最近では、老人ホームやヘルスキーパー（企業等で社員の健康維持増進を図るために、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を雇用する）として就職する生徒もいます。

しかしながら、健常者の進出が拡大し、理療業が視覚障害者だけの安定した職業とはいえなくなってきました。さらには、あん摩マッサージ指圧師の資格取得が困難な生徒もおり、理療教育の充実や資質向上への取組と、就職の場の確保・開拓を進めています。また、情報機器等補助具の発達やノーマライゼーション等の社会的な動きから、視覚障害者の進路選択が多様化しており、進路の拡大を図る取組も行われています。

進路状況としては、高等部専攻科<sup>※20</sup>等への進学者が多くなってきており、その後資格を取得するなどして就職する生徒も増えてきています。

### b) 聴覚障害教育における職業教育

聾学校においては、その創設以来、聴覚障害の特性に応じて、言語指導と職業教育を主たる教育課題としてきました。また、高等部においては、社会の要請や生徒の実態等に応じて、適切な職業学科の設置に努めるなど、生徒の職業

※20 高等部専攻科：高等部を卒業後、さらに精深な内容の教育を1年以上受けることができる学校制度

自立を果たしてきました。

高等部の職業学科としては、産業工芸（木材加工等の知識・技術の習得を目指す）、被服、機械等の学科とともに、独自の理容・美容、クリーニング、歯科技工の学科が設けられ、資格取得を目指しながら、聴覚障害の特性に応じた職業自立にも努めています。さらに、近年では、調理や情報処理等に関わる学科を設置しています。

就職状況については、就労後の定着率を上げることが課題となっており、雇用関係機関等との連携の下、追指導を行う必要が生じています。また、就労後は、多種の業務内容を順次こなせるような応用力が求められる状況も見受けられます。

なお、近年、高等教育機関への進学が多くなり、高等部専攻科を経て就職する傾向がみられます。

#### c) 知的障害教育における職業教育

知的障害養護学校においては、従前から、主として、作業学習により職業教育が行われてきました。企業等における現場実習も作業学習の一環として位置づけられます。作業学習は、一般には、班編成により、木工、農耕、園芸、窯業、コンクリート、食品加工、手芸などの作業的活動を主として展開されています。

近年では、第3次産業への就職者が増加している状況を受けて、クリーニング、スーパーマーケットのバックヤードや倉庫における仕事、事務仕事などを主活動に仕組む例がみられます。また、パソコンを活用した仕事も取り入れるようになってきています。

就職状況としては、これまで在籍生徒の重度・重複化や経済状況などにより、就職率が下がり続けていましたが、この数年は下げ止まりの状態、復調が期待されています。（図5-1）

なお、知的障害教育では、できるだけ早期からの就業体験が重要となることから、高等部だけではなく、中学部においても、現場実習を実施している学校も多く、比較的 low年齢の段階から効果的な進路指導を実施しています。

#### d) 肢体不自由教育における職業教育

肢体不自由養護学校高等部の多くは、普通科の課程を設けていますが、商業科や工芸科等の職業学科を設けている学校もあります。社会的経験が乏しいという障害特性を踏まえ、職業や社会生活に関する内容を系統的に学ぶことができるよう、「産業社会と人間」等の教科・科目を学校独自に設定するなど、職業教育の内容の充実を図っています。

また、就業体験の機会を多くするとともに、社会の変化に対応できるよう情報機器の活用等も積極的に進めています。肢体不自由養護学校高等部の進路状

況としては、在籍生徒の障害が重度・重複化していることなどから、企業に就職する生徒は減少傾向にあります。就職者の職種は、事務・販売・サービス業従事者が約半数を占めており、移動を伴わない職業に就いている実態がうかがえます。高等部卒業生の多くは、施設・医療機関や在宅（種々の福祉サービス利用を含む）等を進路としていますが、在宅就労等就労の形態が多様になってきていることを踏まえ、就労支援をより一層充実することが求められています。

#### e) 病弱教育における職業教育

病弱養護学校高等部には、職業に関する学科のある学校はなく、全てが普通科です。しかし、職業に関する各教科・科目により教育課程を編成している学校は多く、商業科の情報処理や文書処理、簿記等の事務系の仕事に必要な知識と技能の習得を目標としています。そのほか、ホームルーム活動や総合的な学習の時間などを活用して、医療関係者と連携をとりながら、生徒が主体的に進路を選択できるように計画を立てています。

また、病院に入院している生徒が多く、就職に関する情報が不足しがちであるため、関係する情報の提供や見学・体験などを行っています。その際、仕事による身体面の負担などについても経験できるように指導を工夫しています。

進行性の疾患などによっては、生徒は将来の希望や見通しを持ちにくい場合もあります。また、対人関係や心理的な課題を有する生徒も多く、目的意識や精神面の課題、病気に関する自己管理能力の育成などについても考慮する必要があります。進路状況としては、大学等への進学は約25%で、就職者に関しては10%であり、過去に比べると若干減少しています。

### ③ 個別の教育支援計画

#### a) 障害者基本計画における個別の支援計画

障害者基本計画（平成14年12月策定）における分野別施策の基本的方向（教育・育成分野）の基本方針では、「障害のある子どもの発達段階に応じて、関係機関が適切な役割分担の下に、ひとりひとりのニーズに対応して適切な支援を行う計画（個別の支援計画）を策定して効果的な支援を行う。」とされています。

その障害者基本計画を踏まえた重点施策実施5か年計画（新障害者プラン）においては、「盲・聾・養護学校において個別の支援計画を平成17年度までに策定する。」とされたことから、現在、全ての特別支援学校において策定されています。

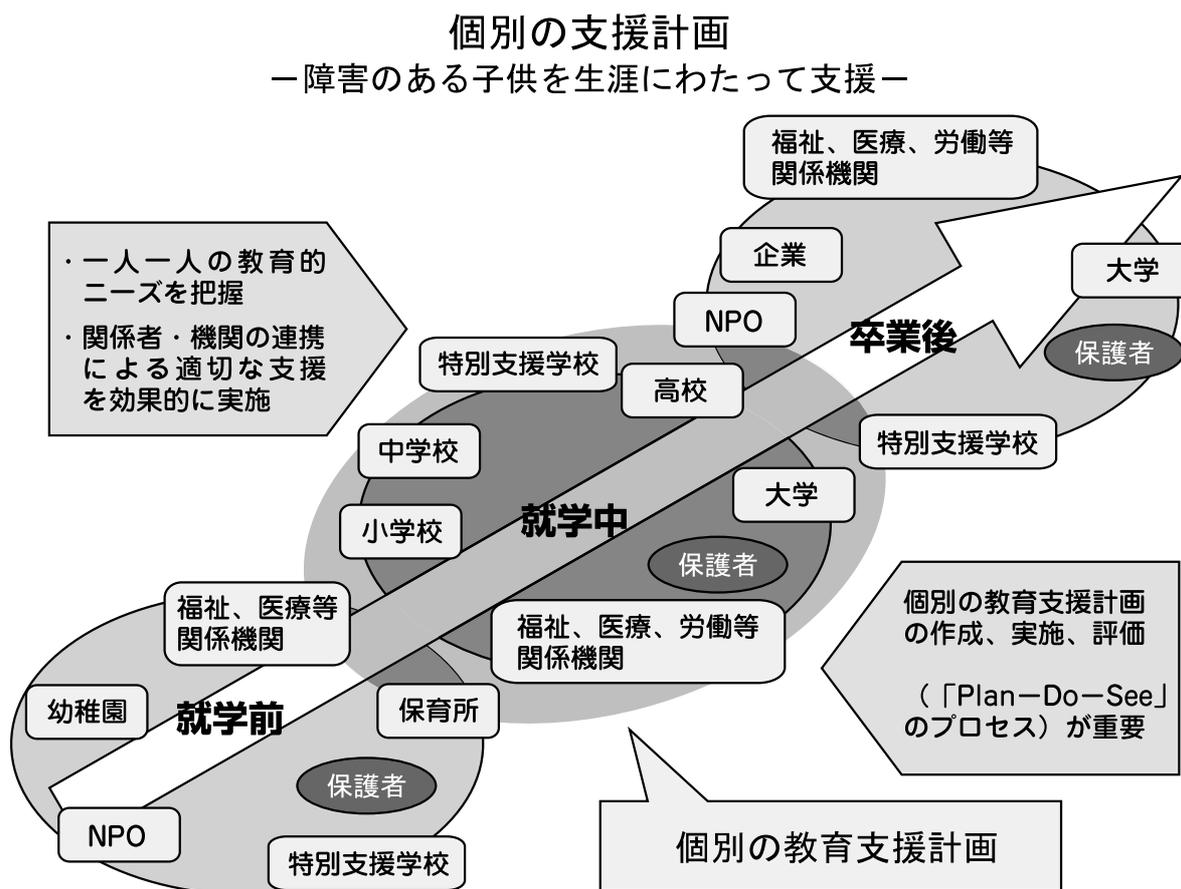


図5-2 個別の支援計画

## b) 「個別の支援計画」と「個別の教育支援計画」

「個別の教育支援計画」とは、「個別の支援計画」と同義で、教育機関が中心となって策定する場合の呼称であり、高等部段階における社会への移行時期の計画を含みます。

「個別の教育支援計画」は、入学の少し前から、卒業後の一定の時期までにおいて策定されます。その期間は、基本的には、学校から関係機関に対して、幼児児童生徒ひとりひとりのニーズに応じた支援体制を構築するために、連携・協力の依頼等があり、必要に応じて、関係者によるケース会議等が行われます。

この計画は、ひとりひとりの幼児児童生徒に対して適切な支援ができるようにするためのものであることから、支援実施後の評価が必要不可欠で、その評価を踏まえて、より良い支援ができるようにしていくことが重要です。

本人のプロフィール			記入者 (△□ △○)		
氏名	○○ ○○	男・女	生年月日	S. H○年○月○日生	
住所	○○○○○○○○○○○○○○○○		連絡先	○○○○-○○-○○○○	
保護者	○○ ○○	住所	本人に同じ	連絡先	本人に同じ
出身校	○○○○○○	担任	△□ △○	連絡先	○○○○-○○-○○○○
<b>【行動特性】</b> 明るい性格で、挨拶もしっかりできる。用件もきちんと告げることができるが、場に 応じた言葉遣いに課題がある。 集団では積極的に話し合いに入りリードするが、自分中心の話題になりがちである。 公共の交通機関を利用することができる。時間や金銭の理解と運用ができるが、金銭 管理の自立について課題がある。					
<b>【家庭環境】</b> 父、母、三人の兄、姉、本人、妹、弟、祖母の10人家族。農業を営み、本人は主に 牛の世話を任されている。父は一本気でしつげがきびしい。					
中心的課題					
○長期間、休まず安定した勤務態度で就労すること。 ○言葉遣いや振る舞いで、相手の人に不快に思われることがないようにコミュニケーションが上手にとれるようになること。 ○アパートでの一人暮らしにおいて金銭の管理や生活をしっかり行うこと。					
将来の生活についての希望					
○いろいろな仕事を覚え、長く○○会社で働きたい。 ○生活が安定し、金銭的にも余裕ができたなら家族に食事をごちそうしたい。 ○車の運転免許を取りたい。					
必要と思われる支援内容					
○職場定着を図るために就労支援機関など、関係機関と学校との連携を深め、職場での 状況を把握し、情報交換しながら円滑に就労できるよう支援していく。 ○ホームヘルプサービス（居宅介護）を利用して、食事、部屋の整理整頓、洗濯などの 支援を受け、徐々に自分でできるようにしていく。 ○グループや団体などの余暇サークルに加入し、支援していく。 ○ホームヘルプサービス（家事支援）を利用し、自分が計画した場所へ出かけられるよ うにする。 ○年金受給の支援をしていく。					
具 体 的 支 援					
家庭生活	進路先の生活	余暇・地域生活	医療・健康	養護学校の役割	
○金銭管理、食事の準備、衣服の整理整頓や部屋の片付けなど定期的に指導する。 ・ホームヘルプ ・レスパイト	○仕事がスムーズに行われ、職場内での人間関係が築けるように、就労・生活支援センターの支援を得る。 ○財形貯蓄を勧める。	○卒業生のスポーツクラブなどへの参加を勧める。 ・ホームヘルプの活用（移動介護）	○障害者基礎年金の申請書類の作成を行う（コーディネーター、関係機関）	○定期的にアフターケアを行い、会社や家庭と連絡をとり、近況を把握する。	
備考					
※取り扱いにはご注意下さい。 以上の支援について確認しました。 平成 年 月 日					
			氏名 (自筆)	印	

図 5 - 3 「個別の教育支援計画」の例<sup>※21</sup>

※21 「個別の教育支援計画の策定・実施・評価の実際－関係者・機関と連携した支援の実践を通して」（平成18年6月、全国特殊学校長会）より引用（一部改編）

# 資料編

# 1 障害者に対する職業能力開発

## ◆ 障害者職業能力開発の体系

障害者に対する職業能力開発については、ノーマライゼーションの観点から、バリアフリー化や知的障害者等を対象とした専門コースを設定して一般の職業能力開発校における障害者の受入を促進している（図1の1(1)、(2)）ほか、一般校での受講が困難な重度障害者に対しては、障害者職業能力開発校において職業訓練を実施（同2）しています。

また、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先を活用した障害者の態様に応じた多様な委託訓練を全国で大規模かつ機動的に実施しています（同3）。

さらに、平成18年度からは、障害者が居住する市レベル（政令指定都市）において、障害者の職業能力開発を推進する基盤を確立するための障害者職業能力開発プロモート事業（同4(1)）を実施しています。

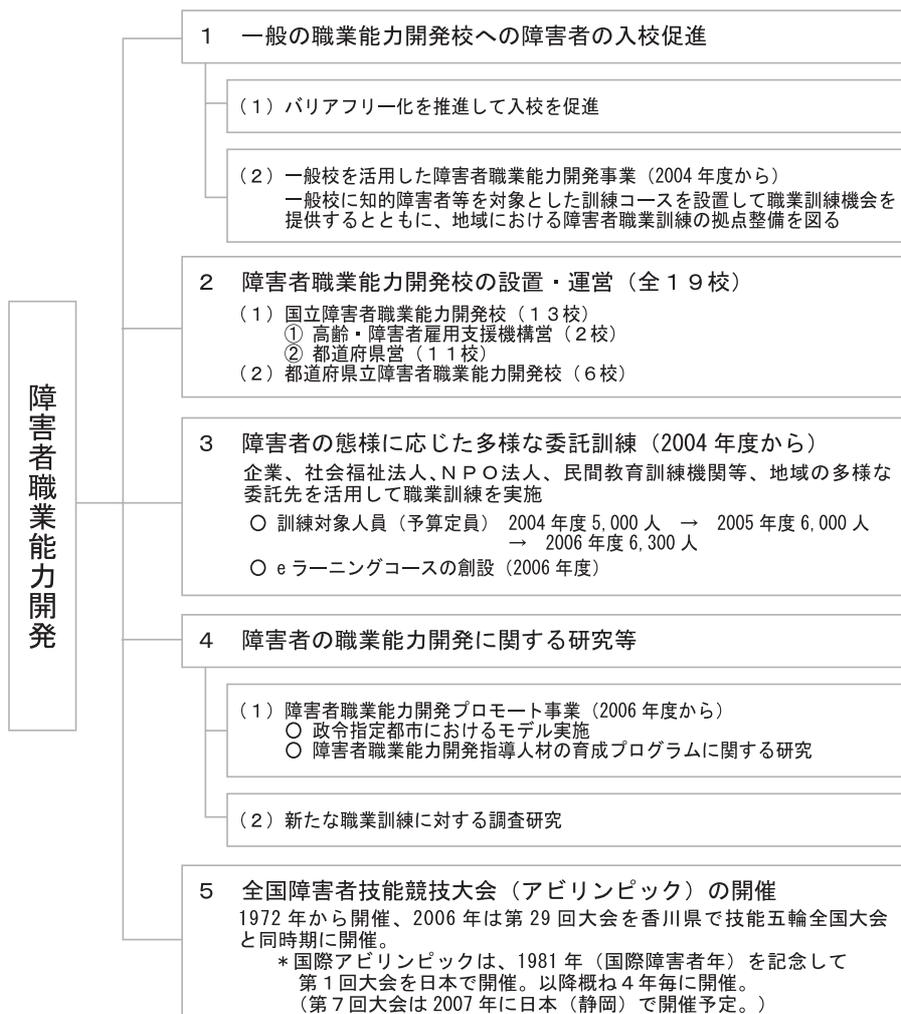


図1 障害者職業能力開発の体系

## 2 障害者雇用率制度

---

### ◆ 障害者雇用率制度

障害者の雇用の促進等に関する法律において、身体障害者及び知的障害者について、障害者雇用率が設定され、事業主等に雇用率達成義務が課されています。一般の民間企業における現行の雇用率（法定雇用率）は、1.8%です。

雇用率未達成企業（常用労働者301人以上）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金が、また障害者雇用に関して各種助成金が支給されます（障害者雇用納付金制度）。平成18年4月からは、在宅就業障害者に企業が仕事を発注した場合、障害者雇用納付金制度において、特例調整金、特例報奨金が支給されることになりました。また、厚生労働大臣の登録を受けた在宅就業支援団体を介して仕事を発注する場合も同様に特例調整金、特例報奨金が支給されます。在宅就業支援団体は平成18年7月現在、9団体が登録されています。

さらに平成18年4月から、精神障害者保健福祉手帳所持者である精神障害者について、各事業主の雇用率（実雇用率）の算定対象（短時間労働者である精神障害者については、0.5人と算定）となりました。

障害者委託訓練受講者に占める精神障害者の割合は高く、精神障害者の雇用・就業を支援するために障害者委託訓練の一層の活用が期待されます。

### ◆ 特例子会社

障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件をみたしているとの厚生労働大臣の認定を受けた場合は、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されていることとみなし、実雇用率が計算されます。また、特例子会社を保有する企業が特例子会社以外のその他の子会社を含めて障害者雇用を推進する場合には、一定の要件の下に関連会社に雇用されている労働者も特例子会社に雇用されている労働者と同様に親会社に雇用されているとみなされるようになりました（平成14年10月）。特例子会社は、平成18年6月末現在、190社まで増加しています。

特例子会社設立を予定している企業にとって障害者委託訓練は、障害者の職業能力を高めることができるというメリットがありますから、効果的な活用が期待されます。

## 3 障害者の雇用に関する主な援助制度

---

### ◆ トライアル雇用（障害者試行雇用事業）＜障害者対象＞

事業所に障害者を試行雇用（トライアル雇用）の形で受入れ、本格的な雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業（国、地方公共団体、独立行政法人は対象とされない）です。

- ・ 期間は原則として3か月間
- ・ 対象障害者は、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1項に該当する求職障害者及びそれ以外の求職障害者
- ・ 対象者に対しては、トライアル雇用事業主から賃金を支給
- ・ トライアル雇用実施事業主に対しては、トライアル雇用修了後、トライアル雇用奨励金（原則として対象者1人当たり月額50,000円）を支給

### ◆ 職場適応訓練＜障害者対象＞

都道府県知事が事業主に委託し、職場に適応するための訓練を行い、訓練終了後は当該事業所に引き続き雇用してもらおうという制度です。職場適応訓練後、当該事業所に障害者が雇用された場合は、特定求職者雇用助成金の対象とはなりません（職場適応訓練（短期）を除く）。

- ・ 期間は6か月以内（重度障害者の場合は1年以内）
- ・ 対象障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者
- ・ 公共職業安定所長の受講指示によって実施され、対象者に対しては訓練手当を支給
- ・ 委託先事業主に対しては、対象者1人につき月額24,000円（重度障害者の場合は25,000円）を支給

### ◆ 職場適応訓練（短期）＜障害者対象＞

上記の職場適応訓練と同様に、都道府県知事が事業主に委託して行う職場適応訓練で、障害者にとっては実際に従事することとなる仕事を経験することにより就業に対する自信を得ること、事業主にとっては障害者の技能の程度や職場への適応性を把握することを目的に実施する職場実習です。

- ・ 期間は2週間以内（重度障害者の場合は4週間以内）
- ・ 対象障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者
- ・ 公共職業安定所長の受講指示によって実施され、対象者に対しては訓練手当を支給
- ・ 委託先事業主に対しては、対象者1人につき日額960円（重度障害者の場合は1,000円。ただし、1回の職場実習についての支給限度額は25,000円。）を支給

## ◆ 職場適応援助者（ジョブコーチ）

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援は、ジョブコーチが障害者、事業主及び当該障害者の家族に対して、障害者の職場適応に関するきめ細かな支援を実施することにより、その職場適応を図ることを目的としています。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するほか、ジョブコーチ支援に対するニーズの増加に対応し、裾野を拡大するため、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正により、平成17年10月から、就労支援のノウハウを有する社会福祉法人等（第1号職場適応援助者）や事業主（第2号職場適応援助者）が自らジョブコーチを配置し、障害者雇用納付金制度に基づく「職場適応援助者助成金」を活用して支援を実施しています。

- ・ 支援期間は最長8か月（フォローアップは含まない、第2号職場適応援助者は6か月）
- ・ 対象障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、その他の障害者（地域障害者職業センターが策定する職業リハビリテーション計画において、その職場適応を図るためにはジョブコーチによる支援を行うことが必要であると判断された者。但し、事業主が実施する第2号職場適応援助者による支援対象障害者からは除く）

この支援に関する詳細は各都道府県の地域障害者職業センターに照会してください。また、「職場適応援助者助成金」に関する詳細な要件等については、第1号は地域障害者職業センターに、第2号は都道府県の障害者雇用促進協会等に照会してください。この助成金によるジョブコーチ支援及び地域障害者職業センター配置型のジョブコーチ支援と障害者委託訓練の同時併用はできませんが、障害者委託訓練終了後の雇用については必要に応じて当該ジョブコーチ支援を利用することができます。

なお、職場適応援助者助成金制度による支援を実施しているジョブコーチと、就労支援機関等でいわゆるジョブコーチと呼称している支援とは区別して考えなければならないことに留意する必要があります。

## ◆ 特定求職者雇用開発助成金

身体障害者、知的障害者又は精神障害者等の就職困難者をハローワーク又は適切な運用を期すことができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して賃金相当額の一部を助成する助成金です。この助成金に対する詳細な要件等については、都道府県労働局又はハローワークに照会してください。

表1 特定求職者雇用開発助成金の助成期間と助成率

対象労働者	助成率（中小企業）		助成期間
	一般被保険者	短時間被保険者	
障害者	1/4（1/3）	1/4（1/3）	1年
重度障害者、45歳以上の障害者	1/3（1/2）	—	1年6か月
精神障害者	—	1/4（1/3）	1年

## 4 障害者に対する職業リハビリテーションのネットワーク

### ◆ ケースワーク方式による職業指導等の実施

ハローワークにおいて、個々の障害者の能力や適性等に応じて、ケースワーク方式によりきめ細かな職業相談、職業指導が実施されています。障害者の職業訓練の受講については、原則として公共職業安定所長が受講あっせんを行います。

また、地域障害者職業センターにおいては、職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の専門的な職業リハビリテーションサービスを提供しています。

### ◆ 地域障害者就労支援事業

福祉施設等を利用する障害者の雇用への移行を促進するため、ハローワークが中心となって支援対象障害者ごとに障害者就労支援チームを設置し、障害者就労支援計画を作成して就職に向けた準備から支援までの一連の支援を行うモデル事業で、職業能力開発校も障害者就労支援チームの構成機関にあげられています。対象障害者の就職の促進に資するために、態様に応じて障害者委託訓練の効果的な活用が望まれます。

### ◆ 教育、福祉施策との連携

特別支援教育においては、障害のある児童生徒のひとりひとりのニーズを把握し、長期的な視点で学校卒業後までを通じて一貫して的確な支援を行うために、新障害者プランにおいて、平成17年度までには、特別支援学校に在籍する児童生徒全員を対象に個別の教育支援計画が策定されることが明記されました。障害者の職業能力開発についても、盲・聾・養護学校卒業後の就職につながる支援策として、進路指導担当教諭、本人、保護者等の理解を求め、個別の教育支援計画に反映されることが望まれます。そのためには、職業能力開発機関と盲・聾・養護学校等の一層緊密な連携・協力関係の構築が不可欠といえます。

さらに、障害者自立支援法が施行され、平成18年度から障害者福祉施設・事業体系が段階的に新体系に移行されることとなりました。障害者委託訓練については、一般就労への移行支援に取り組んでいる社会福祉法人等に障害者委託訓練を委託するなどの連携が進んでいるところですが、障害者個人に対する支援が効果的に実施されるよう、就労移行支援事業をはじめとした福祉サービスと障害者委託訓練との連続性の確保など、今後一層の有機的な連携が求められます。

このため、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、障害者の就労支援を行う機関が、個別支援計画の作成をはじめとするサービスを密接に連携しながら実施できるよう、共通して利用できる支援ツールとして「就労移行支援のためのチェックリスト」が開発されましたので、就労移行支援事業者等が行う個別支援計画の作成や訓練等の実施期間中における支援対象者の現状把握、就労移行支援の効果の確認等に積極的な活用が望まれます。

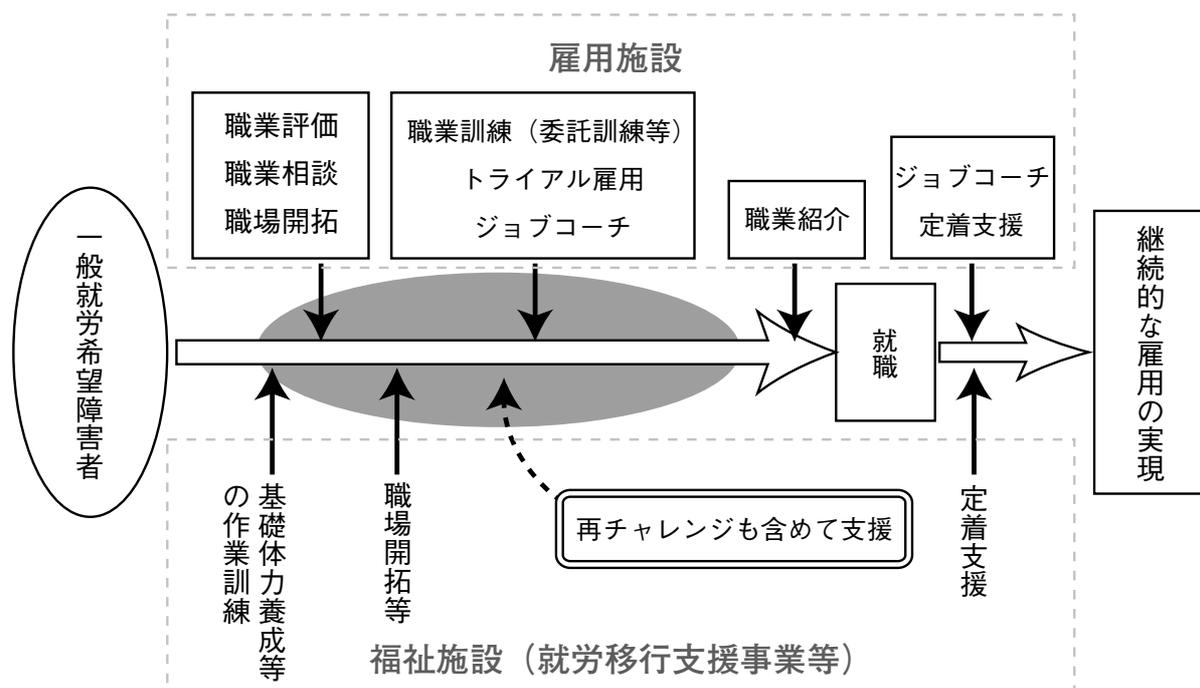


図2 雇用と福祉の連携による就労支援

#### ◆ 障害者就業・生活支援センター

就業及びこれに伴う生活上の問題に関する相談・情報提供・助言、関係機関との連絡調整、職業準備訓練及び職場実習のあっせん等を行う機関です。障害者就業・生活支援センターに登録している障害者に対して、就職に向けた訓練として、実践能力習得訓練コースを実施することも非常に有効です。障害者就業・生活支援センターは、都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人、民法法人等で、平成18年度において110箇所が設置・運営されています。

## 5 その他

### ◆ 発達障害

平成17年4月から発達障害者支援法が施行されました。発達障害者支援法においては、「この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他のこれに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。」(第2条)とされています。平成17年度からは、ハローワークの求職登録にあたって発達障害であることの確認が行われています。

発達障害者は、障害者委託訓練の対象となります。ハローワークや発達障害者支援センター、地域障害者職業センターとの連携を図りながらその効果的な実施が望まれます。

### ◆ 重度障害者多数雇用事業所

重度の障害者を多数雇用している民間事業所で(社団法人)全国重度障害者雇用事業所協会(略称「全重協」)が組織され、各都道府県にも支部が組織されています。全重協会員企業は、障害者の雇用ノウハウがあると同時に障害者委託訓練に対して協力的な企業が多く、実践能力習得訓練コースの委託先として有望です。

### 参考文献

「障害者雇用促進法改正をふまえた企業担当者のための障害者雇用実務ハンドブック」(日本経済団体連合会障害者雇用相談室編集)

「障害者雇用マニュアルQ&A」(日本経団連障害者雇用相談室、日本経団連出版)

「障害者雇用ガイドブック」(独立行政法人高齢・障害者雇用促進機構編)

「知的障害者の職業訓練・指導実践報告(Ⅸ)」(社会生活実務編、日本障害者雇用促進協会)

「精神障害者に対する効果的な職業訓練を実施するために～指導・支援者のためのQ&A～」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構)

「障害者の態様に応じた多様な委託訓練推進手帳～効果的なコーディネイトのために～」(厚生労働省)

「LET'S 障害者の態様に応じた多様な委託訓練」(厚生労働省)

**[障害者職業能力開発指導者研修プログラムの開発に係る研究会委員]**

石塚 謙二	文部科学省 初等中等教育局 特別支援教育課 特殊教育調査官
酒井 京子	(社福) 大阪市障害者福祉・スポーツ協会 大阪市職業リハビリテーションセンター副所長
佐藤 宏	(独) 雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校福祉工学科非常勤講師
高山 純次	(独) 雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター開発研究部長
西村 公子	厚生労働省 職業能力開発局 能力開発課 主任職業能力開発指導官
畠山 千蔭	東京経営者協会 障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー
水口 雅弘	(独) 高齢・障害者雇用支援機構 国立職業リハビリテーションセンター訓練第一課長

※ 敬称略

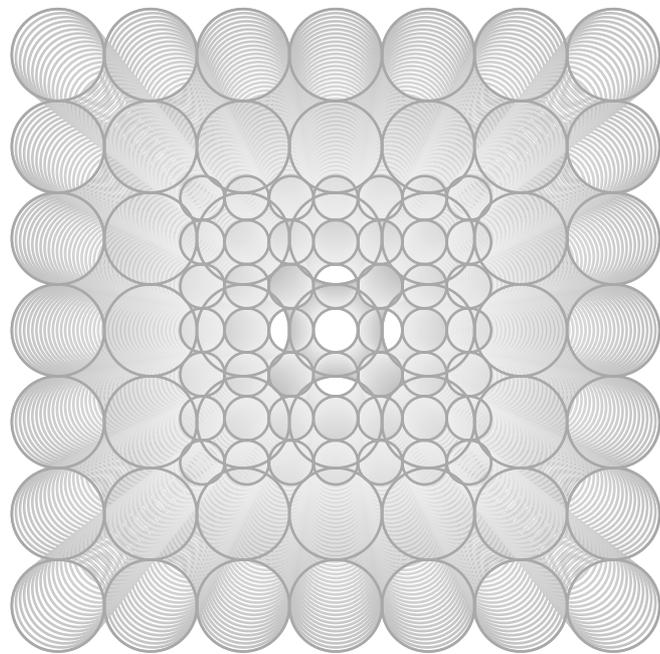
**障害者職業能力開発指導者研修テキスト**



発行 平成18年11月  
編著 厚生労働省 職業能力開発局  
障害者職業能力開発指導者研修プログラムの開発に係る研究会  
事務局 独立行政法人 雇用・能力開発機構  
職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

**[お問い合わせ]**

厚生労働省 職業能力開発局能力開発課 障害者企画係  
住所：〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話：03-5253-1111 (内線5962)



教材情報資料 No. 117

障害者職業能力開発指導者研修プログラムの開発－研修プログラム及び研修テキストの作成－

---

---

発行 2007年3月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

所長 緒方 悟

〒229-1196 神奈川県相模原市橋本台4-1-1

電話 042-763-9046（普及促進室）

印刷 株式会社 芳文社

〒194-0033 東京都町田市木曽町2320

TEL 042-792-3100

---

---

本書の著作権は独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

ISSN 1340-2420

教材情報資料 No.117  
2007

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT  
POLYTECHNIC UNIVERSITY