

### 第3章 調査研究の結果と考察



### 第3章 調査研究の結果と考察

#### 第1節 企業における在職者訓練の実態

##### 1-1 企業におけるアンケート調査結果

###### (1) 企業の従業員数 (図3-1)

一般企業 (母数 1101 社) では、「100～299 名」が 39.1% と最も高く、次いで「50～99 名」が 35.2%、「50 名未満」が 11.7% となっている。特例子会社 (母数 92 社) では、「50 名未満」が 56.5% と最も高く、次いで「50～99 名」が 22.8%、「100～299 名」が 17.4% となっている。

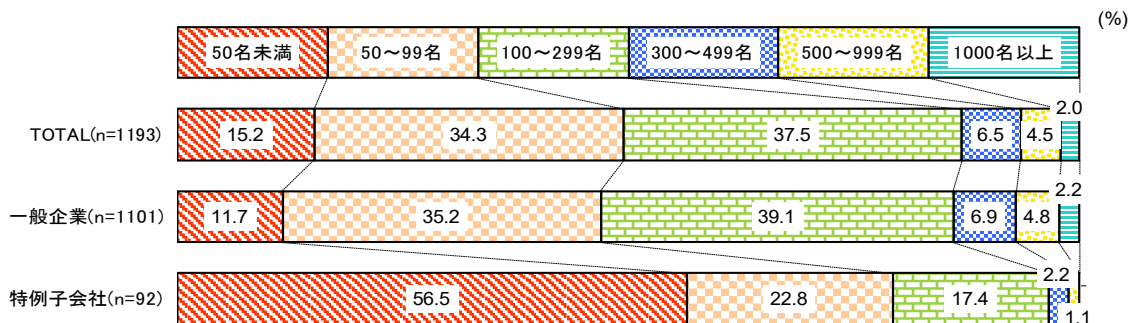


図3-1 企業の従業員数

###### (2) 企業の在職障害者数 (図3-2)

一般企業では、「1 人」が 26.2% と最も高く、「2 人」が 16.8% となっており、平均は 2.7 人である。なお、1101 社中の 280 社の約 25% の企業が、障害者の従業員「0 人」で、6 社が無回答であった。特例子会社では、「49 人以上」が 27.2% と最も高く、次いで「11～20 人」が 21.7%、「21～30 人」が 16.3% となっており、平均は 43.1 人である。2 社が無回答であった。

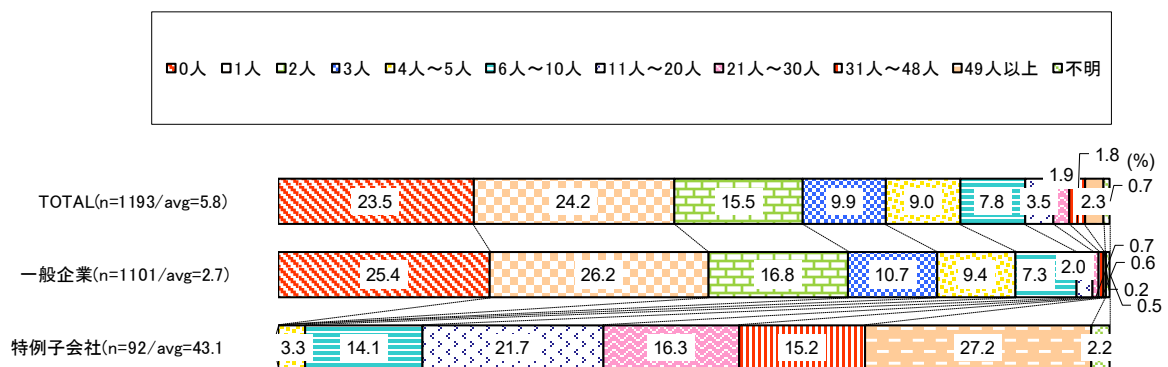


図3-2 企業の在職障害者数

(3) 研修の実施状況 (表3-1)

企業における障害者を対象とした研修の実施状況は、全体として31.2%の実施率であった。その内訳は、一般企業(母数815社)は30.1%、特例子会社(母数90社)は41.1%の実施率であった。今後において障害者を対象とした研修を希望している企業は、19.4%であった。その内訳は一般企業が18.7%、特例子会社が26.7%であった。

表3-1 研修の実施・希望状況

	TOTAL	研修を実施している	研修を実施していない		TOTAL	今後研修を希望する	今後研修を希望しない
	一般企業	815	245		570	一般企業	815
		30.1%	69.9%			18.7%	81.3%
特例子会社	90	37	53	特例子会社	90	24	66
		41.1%	58.9%			26.7%	73.3%
TOTAL	905	282	623	TOTAL	905	176	729
		31.2%	68.8%			19.4%	80.6%

上記の障害者を対象とした研修を実施している企業(282社)の中でOff-JTを活用している企業は、41.5%であった。その内訳は一般企業が37.1%、特例子会社が70.3%であった。上記の今後において障害者を対象とした研修を希望している企業(176社)の中で、Off-JTを希望している企業が38.6%であった。その内訳は一般企業が33.6%、特例子会社が70.8%であった。(表3-2)

表3-2 研修(Off-JT)の活用状況

	TOTAL	Off-JTを活用している	Off-JTは活用していない	TOTAL	Off-JTの研修希望あり	Off-JTの研修希望なし
	一般企業	245	91	154	152	51
		37.1%	62.9%		33.6%	66.4%
特例子会社	37	26	11	24	17	7
		70.3%	29.7%		70.8%	29.2%
TOTAL	282	117	165	176	68	108
		41.5%	58.5%		38.6%	61.4%

Off-JT研修を実施する際の配慮事項(自由記述)は次のとおりである。

- ・指導員以外の障害者支援者の配置、研修スタイル、教室・設備など。
- ・費用、日程、オンライン対応、体調管理。

Off-JT研修となった理由(自由記述)は次のとおりである。

- ・内部に指導者がいない。
- ・指定の関係外部教育機関、親会社等やグループの会社の研修機関を利用しているから。

- ・ 本人の希望。
- ・ 体系的、専門的な訓練が可能のため。
- ・ 障害の特性を把握しつつ教育するため。
- ・ 技能資格取得のため。
- ・ 認定講座のため。
- ・ 研修案内があったため。

(4) 公共職業訓練施設の認知と利用状況等

在職障害者向けの在職者訓練を実施している公共職業訓練施設の認知度は、「知っている」が16.4%であった。その内訳は一般企業では、「知っている」が14.6%、特例子会社では、38.0%である。(図3-3)

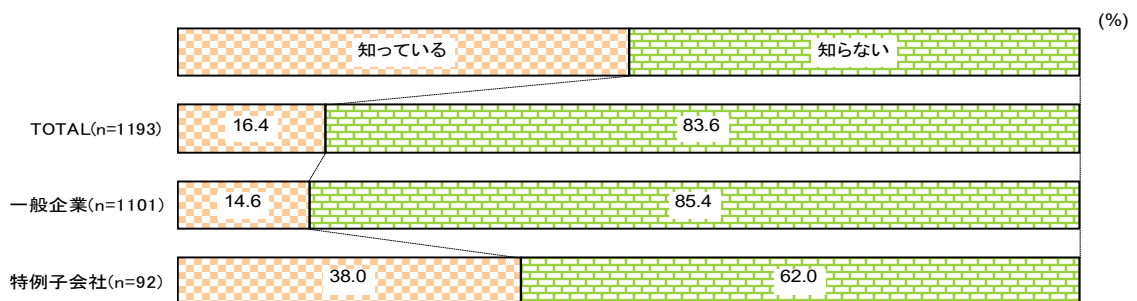


図3-3 公共職業訓練施設の認知

公共職業訓練施設を知っている企業において、その利用経験は、13.3%で、一般企業では、「利用したことがある」が9.9%、特例子会社では28.6%である。(図3-4)

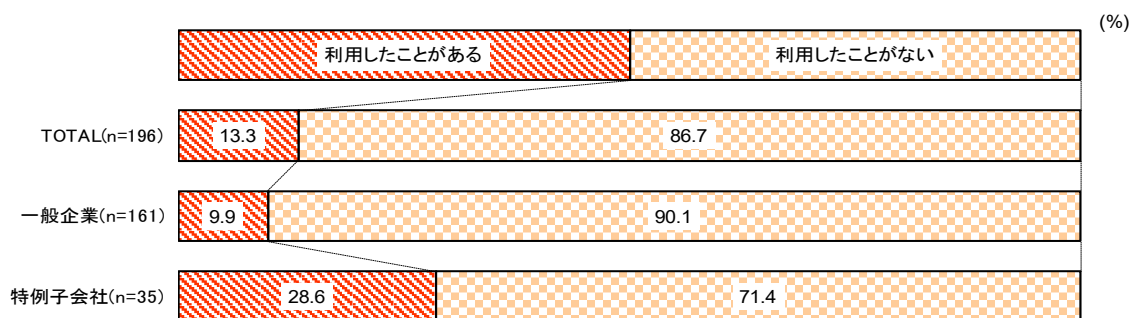


図3-4 公共職業訓練施設の利用経験

公共職業訓練を利用する上で重要な項目は、「その他」が49.0%、次いで「実施時期」が35.1%、「実施回数」が29.7%、「講師の派遣」が27.9%である。一般企業では、「その他」が49.3%、「実施時期」が34.5%、「実施回数」が29.1%である。特例子会社では、「講師の派遣」が50.0%、「その他」が44.6%、「実施時期」が42.4%、となっている。(図3-5)

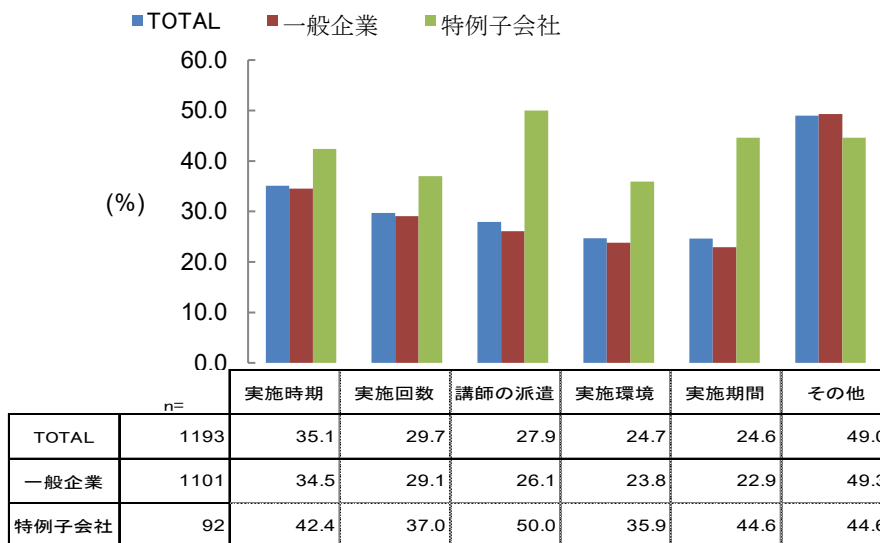


図 3 - 5 公共職業訓練の利用する上で重要な項目（複数回答）

公共職業訓練の利用する上で重要な項目の主な理由（自由記述）としては以下のとおりである。（回答数の多い順）

- <実施時期> 平日／6月／4月／8月／閑散期
- <実施回数> 週1回程度／月1回程度／月2回程度／週2回程度
- <実施期間> 1日程度／連続2日／連続3日／1か月程度／3か月程度
- <講師の派遣> 会社への派遣／移動が苦手、負担、困難なため／現場に沿った指導や助言を期待／職場で訓練する方が効率的
- <実施環境> バリアフリー／車いす対応／障害者受け入れの環境の整備
- <その他> 会社都合の制度や研修内容／本人の希望、意欲、通所手段等

公共職業訓練への要望等（自由記述）は、以下のとおりの意見があった。

- ・パソコンの基礎的な知識からデザイン、映像編集ができるような応用的な知識が習得できるコース。
- ・ソフト関連の資格取得ができるコースや反復・繰返して学べるような研修。
- ・データ入力に関する研修。
- ・障害者への理解を深めるための研修、助言、指導の研修。
- ・障害のある社員が働きやすい環境整備のため、対象となる社員以外へ働きかけるための研修
- ・精神・発達障害、障害受容に関する研修。
- ・清掃作業の研修、マナー教育の実施。

(5) 在職障害者数と年齢構成 (図3-6)

本調査において、企業に在職している障害者数は、全部で6,249人であった。その内訳が、一般企業が2,845人、特例子会社が3,404人であった。

在職障害者の満年齢(令和3年4月1日現在)の構成は、一般企業では「51歳～60歳」が23.6%と最も高く、次いで「41歳～50歳」が21.4%、「20歳～30歳」が19.3%となっている。特例子会社では、「20歳～30歳」が40.2%と最も高く、次いで「31～40歳」が21.6%、「41歳～50歳」が20.4%となっている。

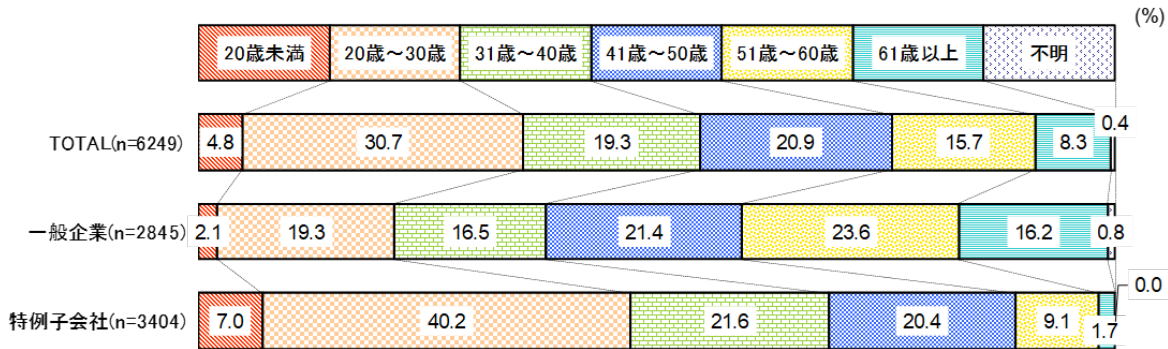


図3-6 在職障害者の年齢構成

(6) 在職障害者の障害の種類 (複数回答)

在職障害者の障害の種類は、「知的障害」が39.9%、「身体障害」が36.9%、次いで「精神障害」が21.2%となっている。一般企業では、「身体障害」が56.8%と最も高く、次いで「知的障害」が22.0%、「精神障害」が19.5%となっている。特例子会社では、「知的障害」が54.9%と最も高く、次いで「精神障害」が22.6%、「身体障害」が20.3%となっている。(表3-3)

表3-3 在職障害者の障害の種類

	人	%	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	不明
TOTAL	6249		36.9	39.9	21.2	4.5	0.7	0.4
一般企業	2845		56.8	22.0	19.5	2.6	0.6	0.2
特例子会社	3404		20.3	54.9	22.6	6.1	0.8	0.6

身体障害者の障害の種類については、「肢体不自由」が52.0%と最も高く、次いで「内部障害」が25.8%、「聴覚言語障害」が11.7%となっている。一般企業では、「肢体不自由」が49.8%と最も高く、次いで「内部障害」が33.0%、「聴覚言語障害」が9.3%となっている。特例子会社では、「肢体不自由」が57.2%と最も高く、次いで「聴覚言語障害」が17.2%、「内部障害」が8.8%となっている。(図3-7)

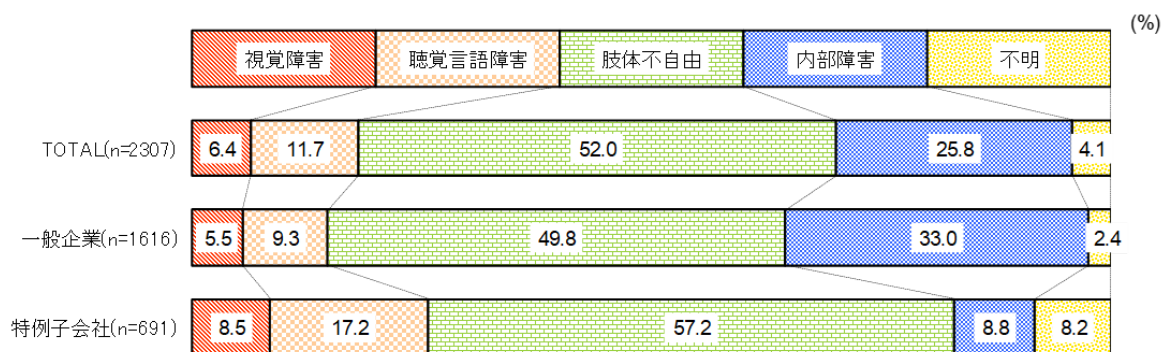


図 3-7 身体障害者の障害の種類

(7) 在職障害者の雇用期間 (図 3-8)

雇用期間は、「10年以上」が32.4%と最も高く、次いで「5～10年未満」、「1～3年未満」が21.2%となっている。一般企業では、「10年以上」が41.3%と最も高く、次いで「5～10年未満」が18.5%、「1～3年未満」が16.8%となっている。特例子会社では、「10年以上」が25.0%と最も高く、次いで「1～3年未満」が24.8%、「5～10年未満」が23.5%となっている。

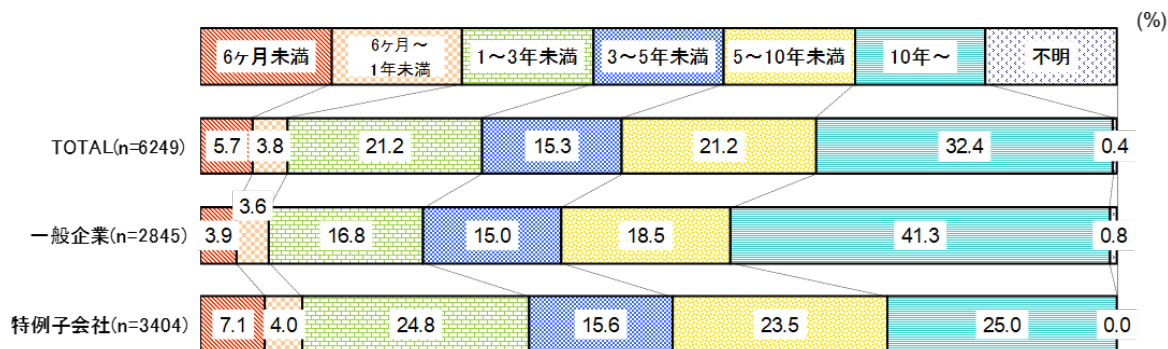


図 3-8 在職障害者の雇用期間

(8) 在職障害者の主な仕事内容 (図 3-9)

主な仕事内容は、「事務的業務」が26.5%と最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等の業務」が19.4%、「生産工程の業務」18.0%、「サービスの業務」が15.5%、「専門的、技術的業務」が10.8%となっている。一般企業では、「事務的業務」が25.4%と最も高く、次いで「専門的、技術的業務」が17.4%、「運搬・清掃・包装等の業務」が16.8%となっている。特例子会社では、「事務的業務」が27.3%と最も高く、次いで「生産工程の業務」、「運搬・清掃・包装等の業務」が21.5%、サービスの業務が19.8%となっている。



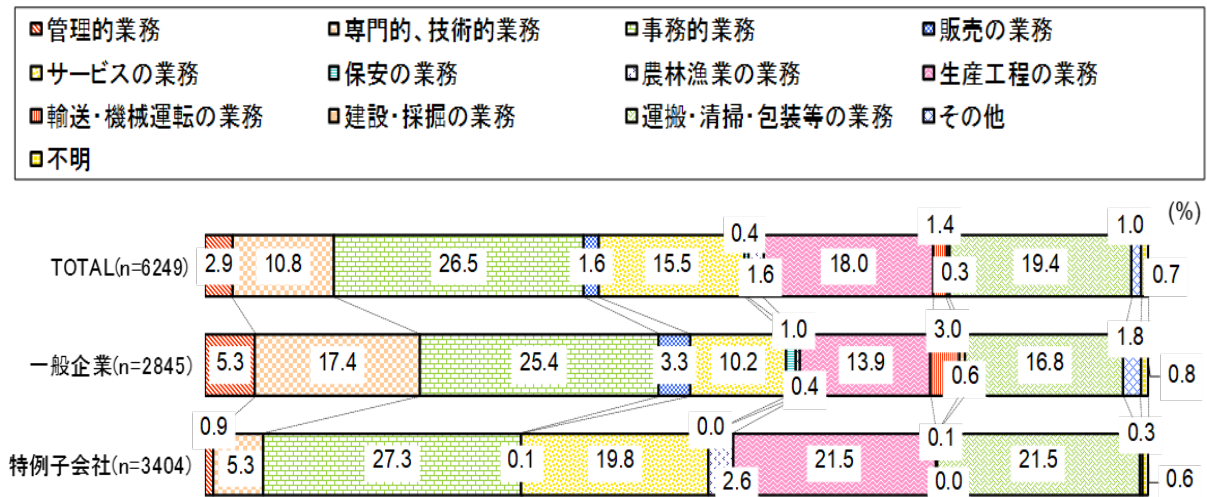


図3-9 在職障害者の主な仕事内容

(9) 在職障害者の勤務状況 (図3-10)

勤務状況は、「通常勤務（通勤）」が90.1%と最も高く、次いで「一部在宅勤務（週1日程度）」が3.8%、「一部在宅勤務（週2～4日）」が3.5%、「在宅勤務（テレワーク）」が1.8%となっている。一般企業では、「通常勤務（通勤）」が92.8%と最も高く、次いで「一部在宅勤務（週2～4日）」が4.5%、「在宅勤務（テレワーク）」が1.8%となっている。特例子会社では、「通常勤務（通勤）」が87.8%と最も高く、次いで「一部在宅勤務（週1日程度）」が6.1%、「在宅勤務（テレワーク）」が3.1%となっている。

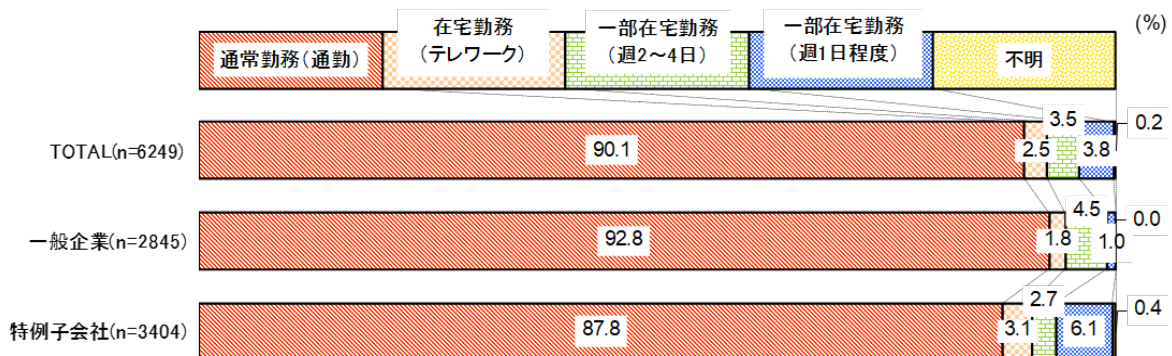


図3-10 在職障害者の勤務状況

(10) 在職障害者の研修の実施意向とOff-JTの活用

調査企業に属する障害者数（6249人）を母数とした研修の実施意向（企業の障害者の指導担当者が回答）は、一般企業では「研修意向あり」が12.5%、「研修意向なし」が87.5%である。特例子会社では「研修意向あり」が18.1%、「研修意向なし」が81.9%である（図3-11）。

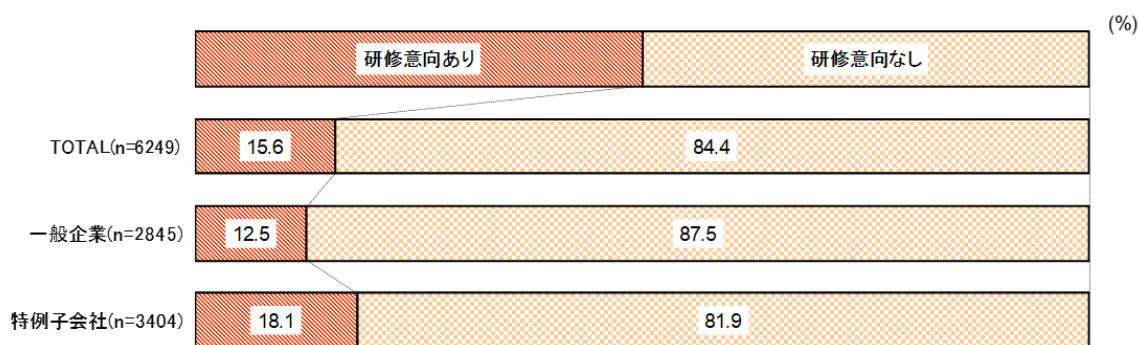


図 3-1-1 在職障害者の研修の実施意向

研修意向があり Off-JT の活用を希望している割合は、61.7%が「希望あり」となっている。一般企業では 35.3%、特例子会社では 76.9%が「希望あり」となっている。(図 3-1-2)

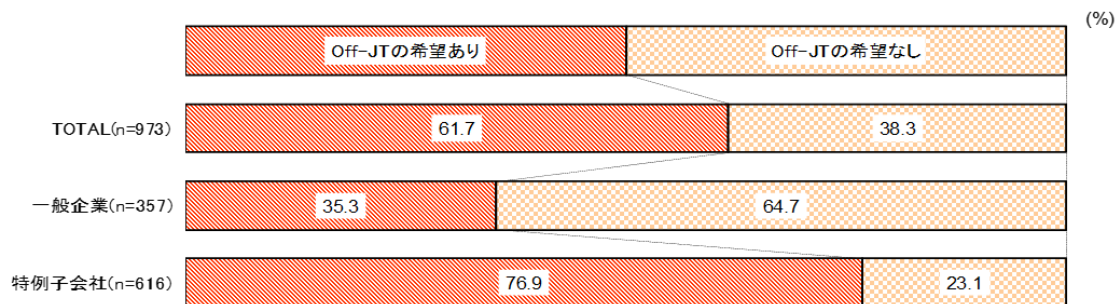


図 3-1-2 Off-JT の活用の希望

(11) 希望する Off-JT 研修内容

企業の障害者の指導担当者が希望する Off-JT 研修の内容は、清掃スキル、パソコンスキルが多く、ソフトの習得や WEB や RPA での開発などがある。その他は障害理解、マネジメント研修、介護に関する知識などが挙げられている。(表 3-4)

表 3-4 希望する Off-JT 研修 (自由記述)

研修希望内容	回答数
清掃スキル	186
表計算	91
障害理解について	71
PCスキル	53
JST研修	44
文書作成	34
SDGsについて	29
RPA開発技術	25
マネジメント研修	20
介護技術研修	19
ビジネスマナー	14
WEB開発スキル	13
CAD	12
フラワーアレンジメント	11

## 1-2 企業における調査結果の考察

### (1) 企業規模別の在職者訓練等の状況

企業における障害者を対象とした研修について、企業規模別にクロス集計をした。

まず障害者を対象とした研修の実施状況は、一般企業では「1,000名以上」が16.7%と実施率が低い傾向にある。特例子会社では、規模が大きくなると実施率が高くなる傾向があるが、従業員が300名以上の企業が2社だけであるため明らかとはいえない。(図3-13)

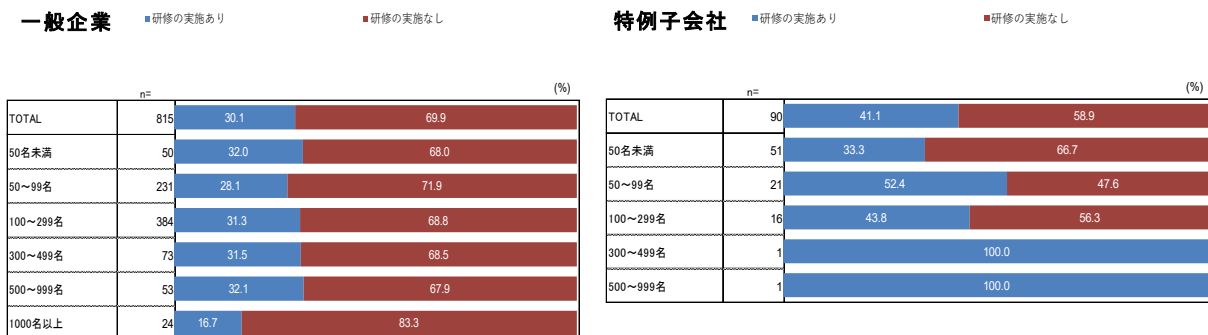


図3-13 企業規模別の研修の実施状況

また研修を実施している企業において、Off-JTを活用している企業が、一般企業では「1,000名以上」において、Off-JTの活用が高い傾向がみられるが、その他の企業規模では全体的にはそれほど差異は見られない。特例子会社では「50名未満」において、88.2%とOff-JTの活用が高くなっている傾向がある。(図3-14)

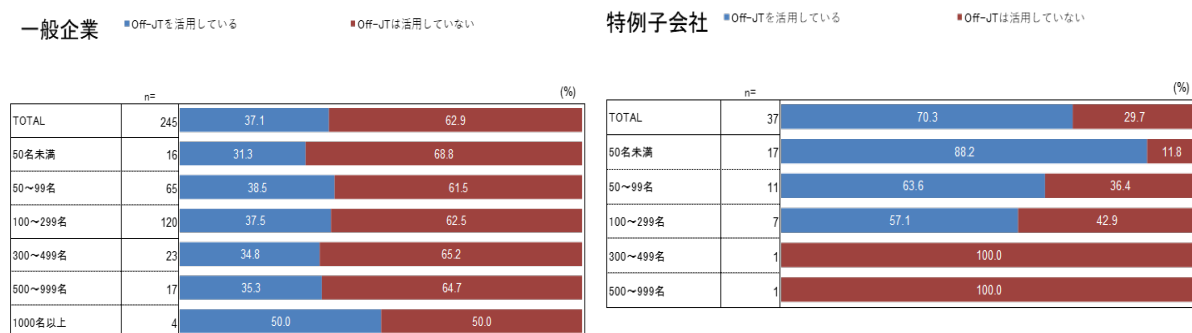


図3-14 企業規模別の実施研修のOff-JT活用状況

今後において研修を希望している企業の状況は、一般企業では「50名未満」が28.0%と高い傾向にある。特例子会社では100名未満の企業が高い傾向にある。(図3-15)

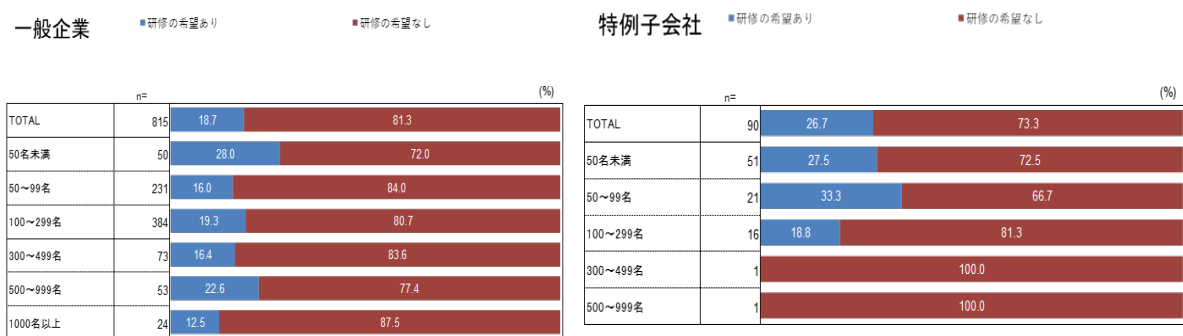


図 3 - 1 5 企業規模別の研修希望状況

また今後において研修を希望している企業の中で、Off-JT を活用して研修を希望している企業は、一般企業では企業規模 500 名以上において高い傾向がある。特例子会社では、そもそも企業規模 300 人以上においては研修の希望がなかったが、全体としては 70.8% であり、Off-JT を活用して研修を希望している企業は高い傾向にある。(図 3 - 1 6)

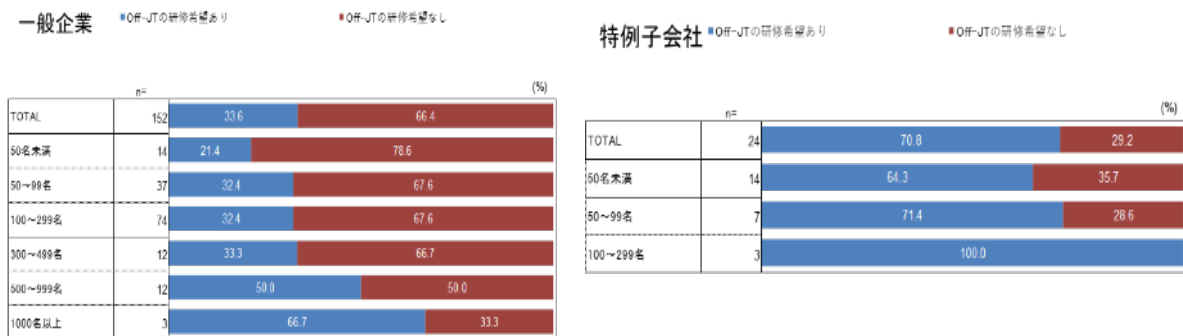


図 3 - 1 6 企業規模別の研修希望の Off-JT 希望状況

在職者訓練を実施している公共職業訓練施設の利用経験がある企業は、一般企業では若干ではあるが 500 名以上が高い傾向にあり、特例子会社ではあまり差異はない。(図 3 - 1 7)

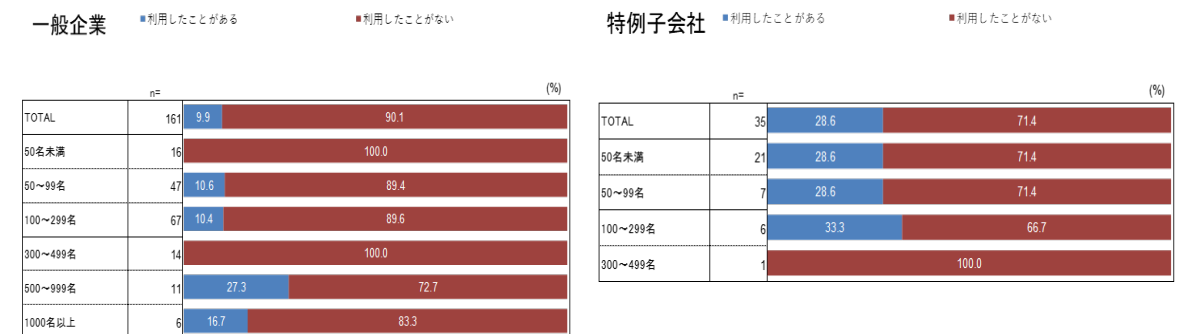


図 3 - 1 7 企業規模別の公共職業訓練施設の利用経験

(2) ブロック別の在職者訓練等の状況

企業における障害者を対象とした研修について、ブロック別にクロス集計をした。本調査においては、図表では東京・神奈川・千葉・埼玉の「首都圏」を「京浜／一都三県」と示し、群馬、栃木、茨城の「北関東」を「関東」と表記している。また「近畿」を「京阪神」と表記している。企業に就労している障害者数を母数として集計している。

まず地域別の研修の実施状況は、一般企業では若干であるが「近畿」、「北関東」が高く、特例子会社では「中国」、「近畿」、「首都圏」において高い傾向にあり、「四国」、「九州」は本調査では企業における研修実施の実績がなかった。

(図3-18)

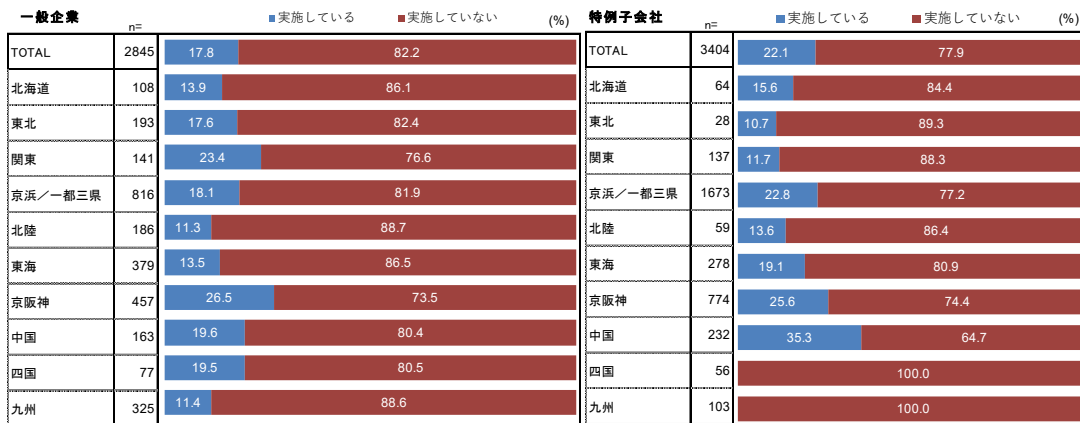


図3-18 ブロック別の研修実施状況

また研修を実施している企業において、Off-JTを活用している企業は、一般企業では「近畿」が高く、特例子会社では「北海道」、「東北」、「北陸」、「近畿」が高い傾向となっている。(図3-19)

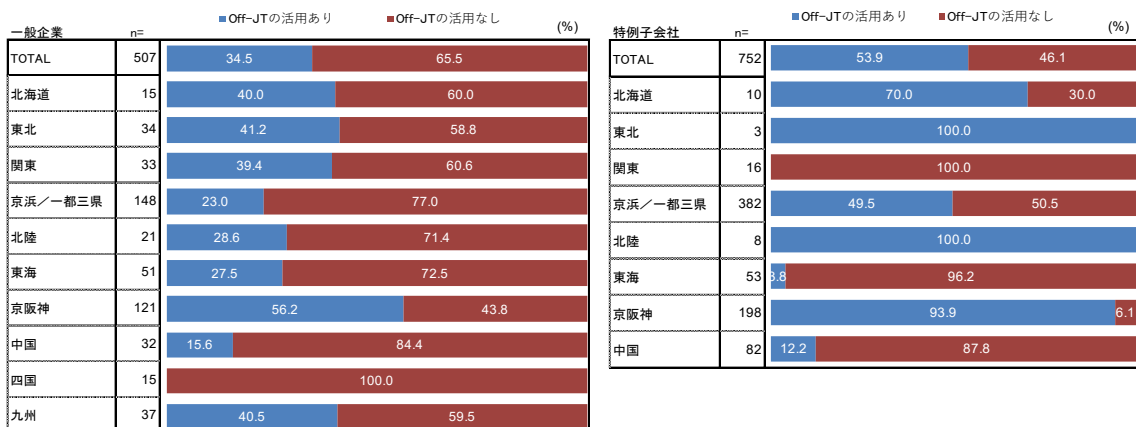


図3-19 ブロック別の実施研修のOff-JT活用状況

次に企業の研修意向については、一般企業では「近畿」、「四国」が、特例子会社では「北陸」が高い傾向となっている。「北海道」、「東北」、「中国」、「四国」、「九州」では本調査では実績がなかった。(図3-20)

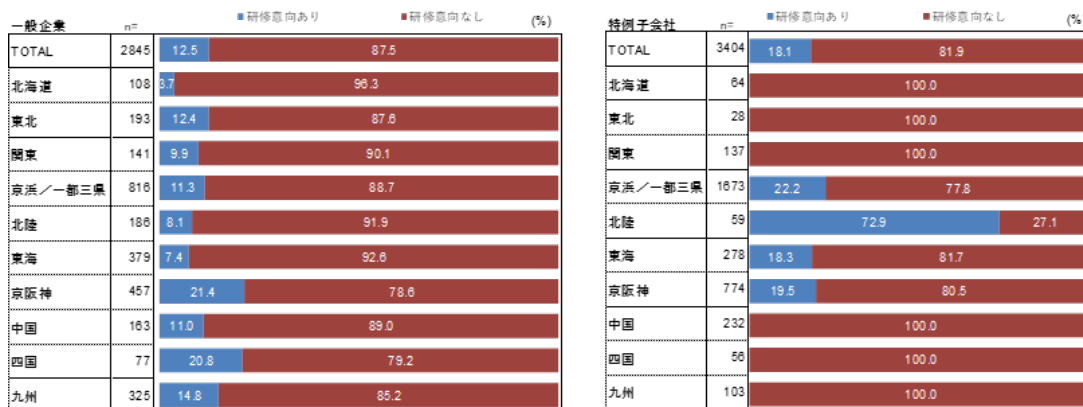


図3-20 ブロック別の企業の研修意向

さらに研修意向があつてその研修を Off-JT として希望している企業は、一般企業では「東北」、「近畿」、「四国」が高い傾向となっている。特例子会社では「北陸」、「首都圏」、「近畿」、が高い傾向となっている。(図3-21)

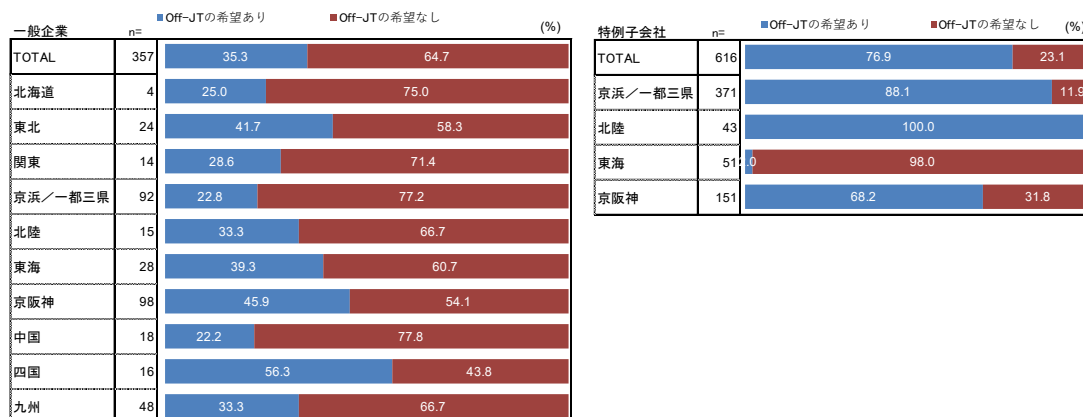


図3-21 ブロック別の研修意向の Off-JT 希望状況

### (3) 主な仕事内容別の在職者訓練等の状況

企業においての障害者を対象とした研修について、在職障害者が就いている主な仕事内容別にクロス集計をした。企業に就労している障害者数を母数として集計している。

主な仕事内容別の研修の実施状況は、一般企業では「建設・採掘の業務」、「保安の業務」、「専門的、技術的業務」が高い傾向にあり、専門的な技能・技術や資格等が必要な仕事で研修ニーズが高いことがうかがえる。特例子会社では母数が少ないが「販売の業務」、「専門的、技術的業務」、「管理的業務」が高い傾向にある。(図3-22)



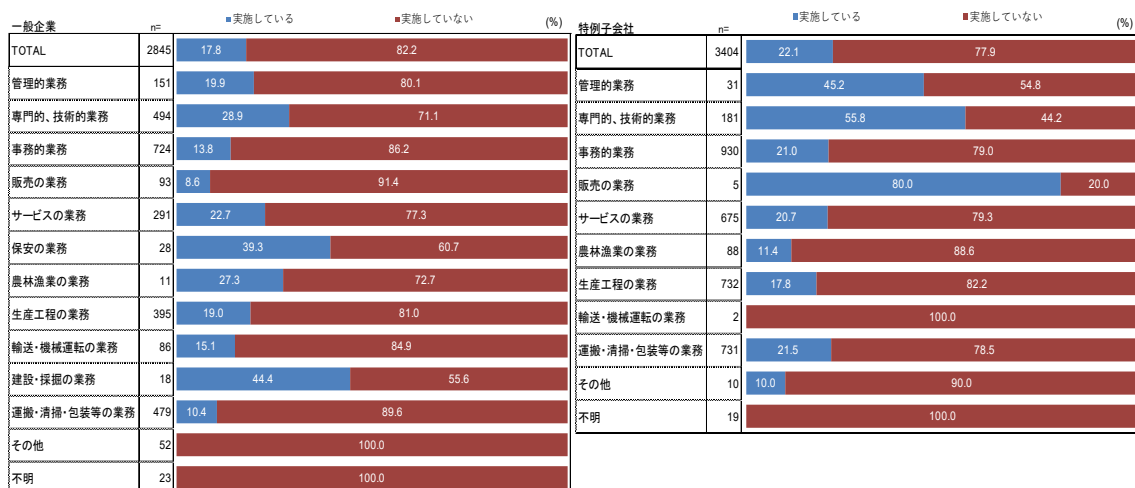


図3-22 主な仕事内容別の研修実施状況（指導担当者の回答）

また研修を実施している企業において、Off-JTを活用している企業は、母数が少ないものを除くと、一般企業では「管理的業務」、「専門的、技術的業務」が高く、特例子会社では「管理的業務」、「専門的、技術的業務」、「運搬・清掃・包装等の業務」が高い傾向にある。全体的には「管理的業務」、「専門的、技術的業務」は、実施率が高いことから専門的な技能・技術や資格等が必要な仕事で、研修ニーズが高いことがうかがえる。（図3-23）

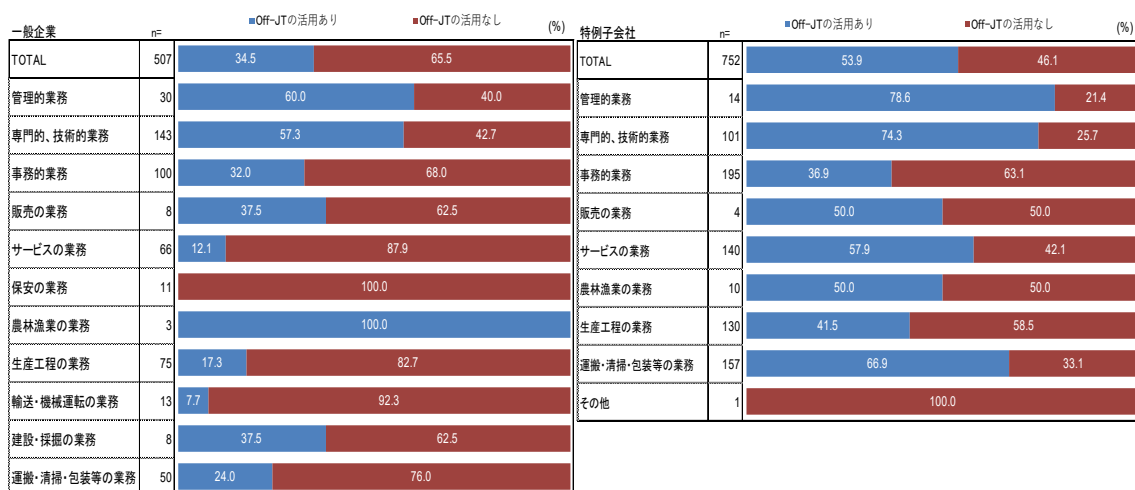


図3-23 主な仕事内容別の実施研修のOff-JT活用状況（指導担当者の回答）

次に企業における研修の意向については、一般企業では「専門的、技術的業務」が高く、特例子会社では「専門的、技術的業務」、「運搬・清掃・包装等の業務」が高い傾向にある。（図3-24）

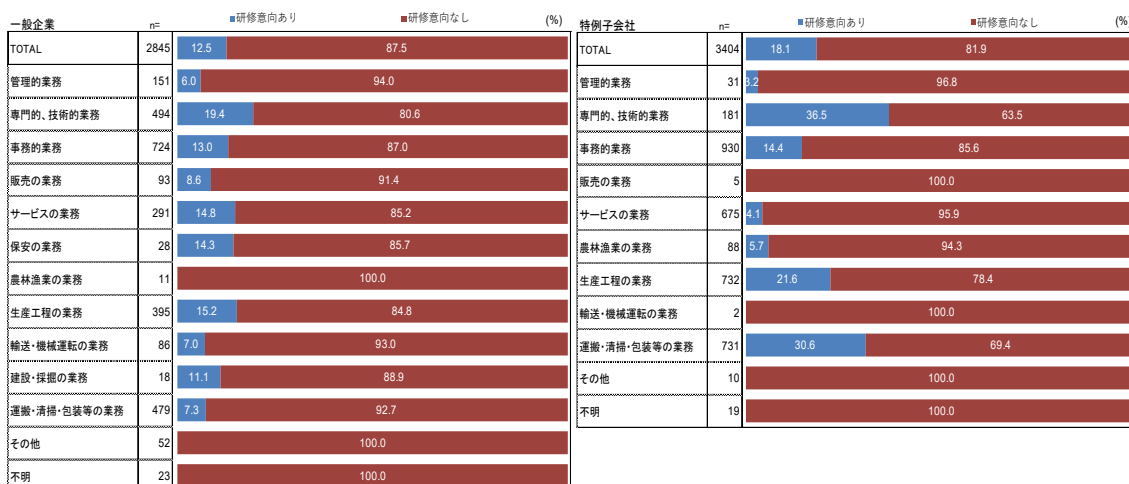


図 3 - 2 4 主な仕事内容別の企業の研修意向（指導担当者の回答）

さらに研修意向があつてその研修を Off-JT として希望している企業は、一般企業では母数は少ないが「建設・採掘の業務」、「専門的、技術的業務」、「運搬・清掃・包装等の業務」が高い、特例子会社では全体として 76.9% の Off-JT 希望があり、どの業務も高い傾向にある。一般企業では「建設・採掘の業務」、「専門的、技術的業務」、「運搬・清掃・包装等の業務」の実施率が高く、専門的な技能・技術や資格等が必要な仕事で研修ニーズが高いことがうかがえる。またほぼ満遍なく Off-JT での研修希望があることから、一般校、障害者校、委託訓練が連携し、幅広いニーズに応える必要性がうかがえる。（図 3 - 2 5）

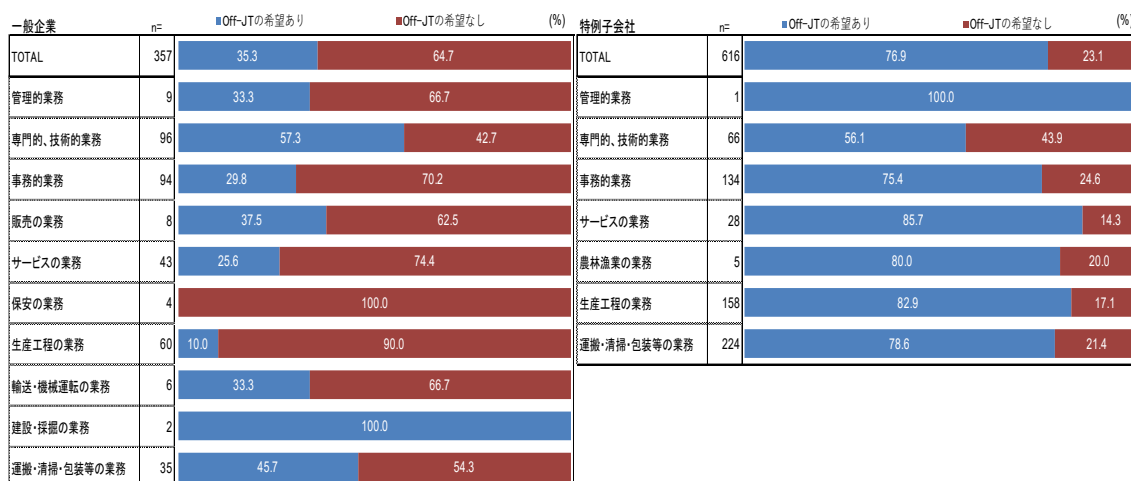


図 3 - 2 5 主な仕事内容別の研修意向の Off-JT 希望状況（指導担当者の回答）

(4) 障害種類別の在職者訓練等の状況

企業においての障害者を対象とした研修について、障害種類別にクロス集計をした。無回答は「不明」としている。



一般企業では母数は少ないが「高次脳機能障害者」、「発達障害者」が高く、特例子会社では「身体障害者」が高い傾向にある。(図3-26)

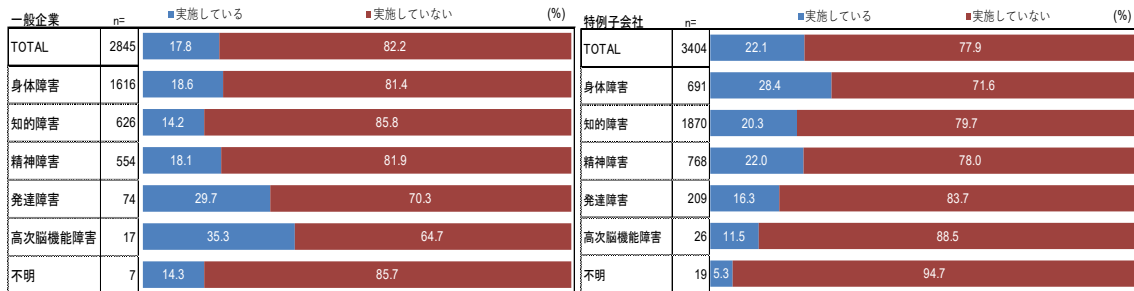


図3-26 障害種類の研修状況（指導担当者の回答）

また研修を実施している企業のうちで Off-JT を活用している企業は、一般企業及び特例子会社ともに、母数は少ないが「高次脳機能障害者」と「身体障害者」が高い傾向にある。(図3-27)

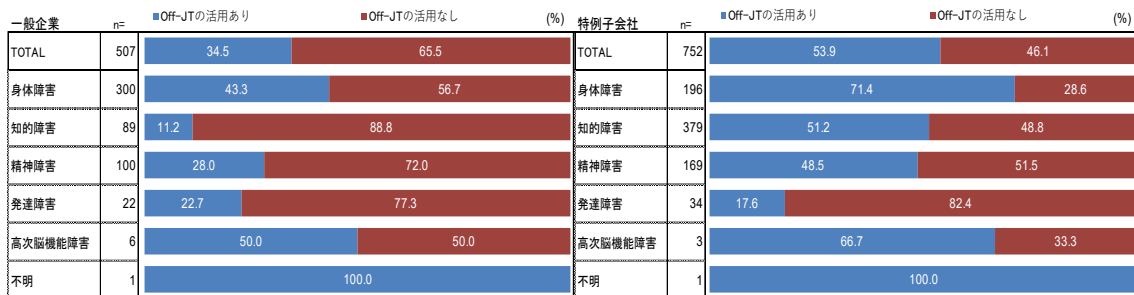


図3-27 障害種類の Off-JT 活用状況（指導担当者の回答）

次に企業における研修の意向については、一般企業では「発達障害者」が高く、特例子会社ではあまり差異はない。(図3-28)

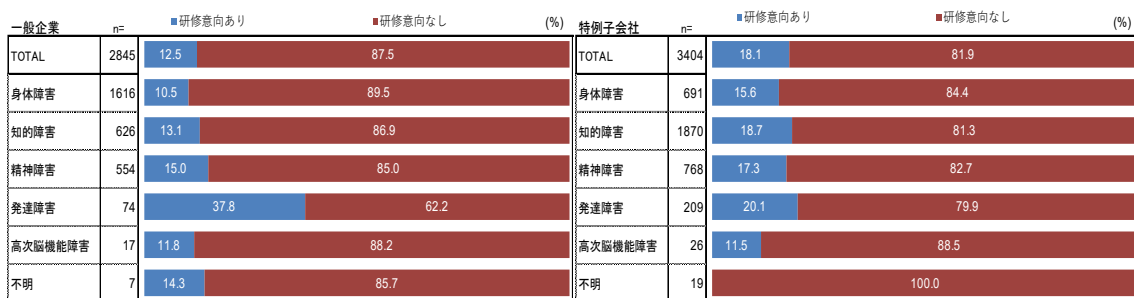


図3-28 障害種類の企業の研修意向（指導担当者の回答）

さらに研修意向があつてその研修を Off-JT として希望している企業は、一般企業では母数は少ないが「高次脳機能障害者」、「身体障害者」、「発達障害者」が高く、特例子会社では母数は少ないが「高次脳機能障害者」、「知的障害者」、「精神障害者」が高い傾向にある。(図3-29)

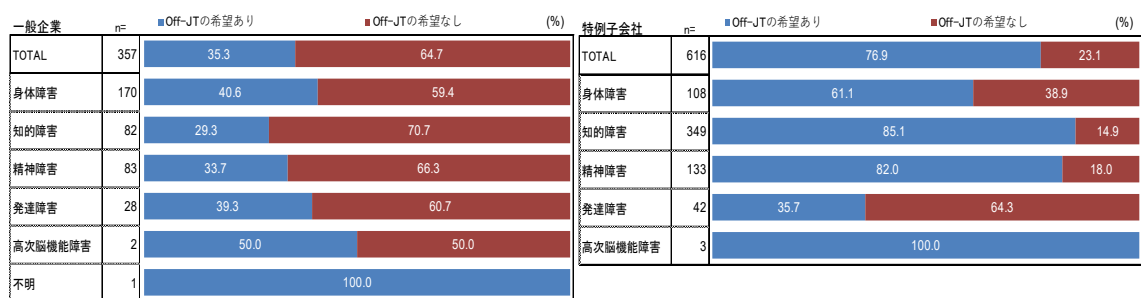


図 3 - 2 9 障害種類別の Off-JT 希望状況 (指導担当者の回答)

## 第2節 都道府県における在職者訓練の実態

### 2-1 都道府県におけるアンケート調査結果

#### (1) 訓練実施の状況 (図3-30)

全国において施設内訓練は5都府県(31.3%)で、委託訓練は10都道府県(21.3%)において実施している。その中で東京都、愛知県、大阪府は両方の訓練を実施している。

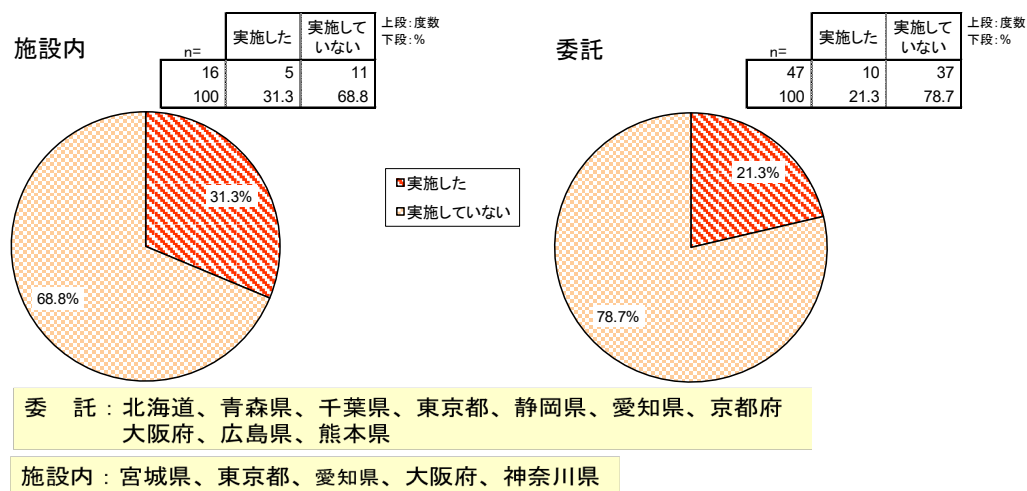


図3-30 訓練実施の状況

#### (2) 訓練実施の方法

施設内訓練では、5都府県の中でレディメイド型が4都府県、オーダーメイド型と両方実施しているのが神奈川県であった。委託訓練では、10都道府県の中でオーダーメイド型が5都府県、レディメイド型が4道県、静岡県が両方の訓練を実施している。

#### (3) コース設定するための根拠について

レディメイド型とオーダーメイド型のそれぞれについて、コース設定の根拠を自由記述により確認した問いに対して、以下のとおり回答があった。

##### <レディメイド型> (施設内訓練)

- ・受講者数の状況及び受講者の受講後アンケートにより情報を収集し、次年度のコースを設定した。
- ・受講者へのアンケート結果から要望のあるコースを設定している。
- ・実施主体のコース担当者が過去の講座の実績、業界動向を鑑み設定している。

- ・障害者からのニーズが高かったパソコン系を中心に計画設定した。障害の種類（知的、身体、精神、発達）など混在した状況でも効果的な訓練を行うべく、指導体制、設備の有効活用を考慮した。

- ・平日の夜間は施設管理上、実施が困難なため、土曜、日曜、および祝日で計画した。

#### <レディメイド型>（委託訓練）

- ・対象地域のハローワーク及び障害者就労移行支援事業所からの要望等を聞き取りし、地域のニーズにあったコースを設定している。

- ・企業訪問時などの聞き取りを踏まえると、レディメイド型は訓練生を集めることが難しいので、需要の高いPC訓練を設定するようにしている。市内公共施設のOAルームが無料で使用できるため、教室を借用した。

#### <オーダーメイド型>（施設内訓練）

- ・実施主体のコース担当者が修了生の就職先企業と面談を行う中で、訓練として実施している。

#### <オーダーメイド型>（委託訓練）

- ・事業主等からの相談を受け、制度を説明し、訓練意向及び訓練内容を確認する。並行して、委託先とカリキュラム・訓練日程など検討し、訓練可否を確認する。委託先を決定・契約し訓練を確定する。

- ・障害者委託訓練のコーディネーターが障害者を雇用している企業などを訪問し、訓練ニーズを把握した上で、ニーズに合った訓練ノウハウのある受託企業とのマッチングを行い、訓練コースを設定している。

- ・訓練内容は訓練機関、受講希望者、所属企業の3者による面談等で設定した。

- ・知識・技能習得コースのみ委託機関を募集しているが、結果的に全てパソコン技能の習得をするコースのみの設定となっている。

- ・在職者訓練は1年を通じ訓練機関を募集しており、選定後コースエントリーしている。訓練の希望者（企業）があり次第、所属企業、訓練機関、コーディネーターで打合せをし、カリキュラム、スケジュール等を決定する。

#### （4）受講の申込方法（図3-31）

- ・施設内訓練では、5都府県の中で受講申込を企業及び個人に「限定していない」が3府県である。その他は無回答であった。

- ・委託訓練では、10都道府県の中で受講申込を「企業限定」、「限定していない」

がそれぞれ3都府県、「個人限定」は2県であった。

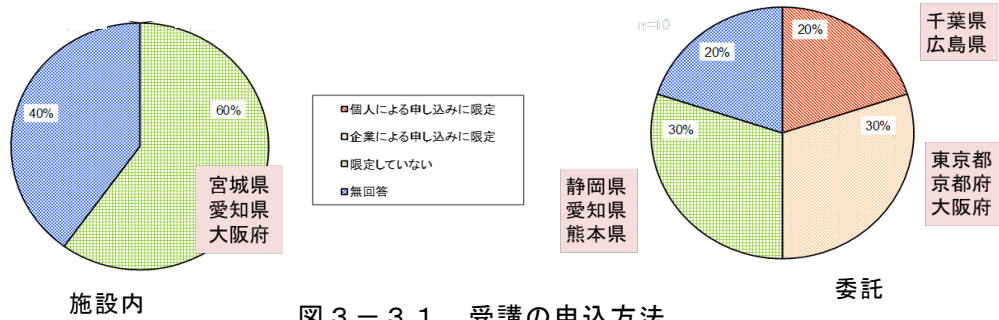


図3-3-1 受講の申込方法

(5) コースの設定日

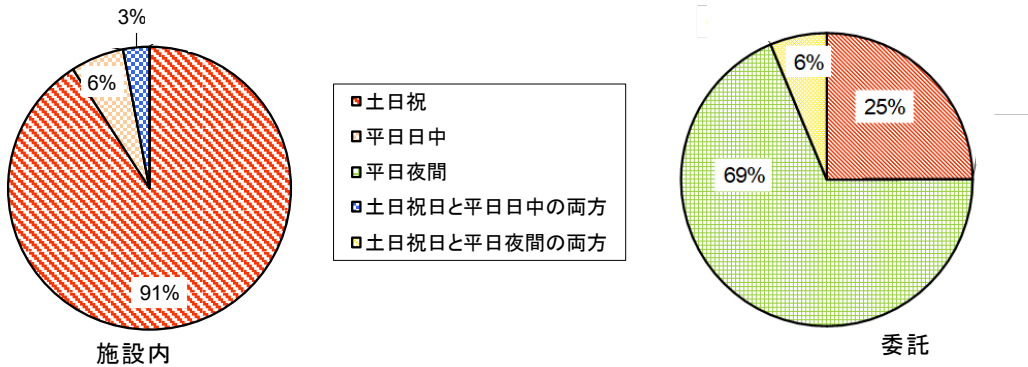


図3-3-2 レディメイド型コースの設定日

<レディメイド型> (図3-3-2)

- ・施設内訓練では、33コース設定の中で「土日祝」の開催が30コース(91%)となっている。
- ・委託訓練では、16コース設定の中で「平日夜間」の開催が11コース(69%)、「土日祝」の開催が4コース(25%)となっている。

<オーダーメイド型>

- ・施設内訓練では、設定された2コースでいずれも「平日日中」の開催となっている。
- ・委託訓練では、設定された51コースで「平日日中」の開催が46コース(92%)となっている。

(6) コースの訓練時間

<レディメイド型> (図3-3-3)

- ・施設内訓練では、総時間数は12~24時間で平均15時間、その内訳は「12~

18 時間未満」が 33 コース中での 29 コース（87.9%）を占めている。

・委託訓練では、総時間数は 12～50 時間で平均 27.6 時間、その内訳は 16 コース中で「30 時間以上」が 7 コース（43.8%）、「12～18 時間未満」が 6 コース（37.5%）となっている。

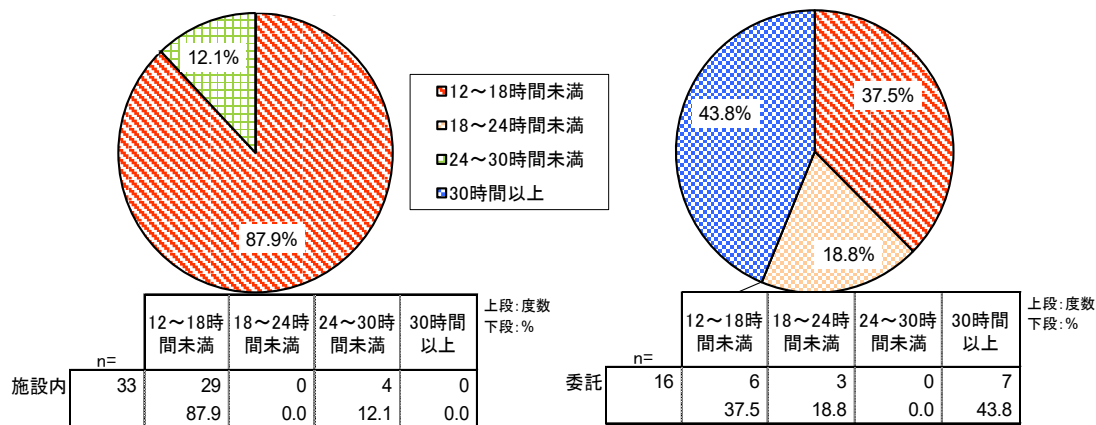


図 3-33 レディメイド型コースの訓練時間

<オーダーメイド型>

・施設内訓練では、設定された 2 コースでいずれも総時間数 14 時間となっている。

・委託訓練では、総時間数は 12～160 時間で平均 58.5 時間、「30 時間以上」が 51 コース中 31 コース（60.8%）を占めている。（図 3-34）

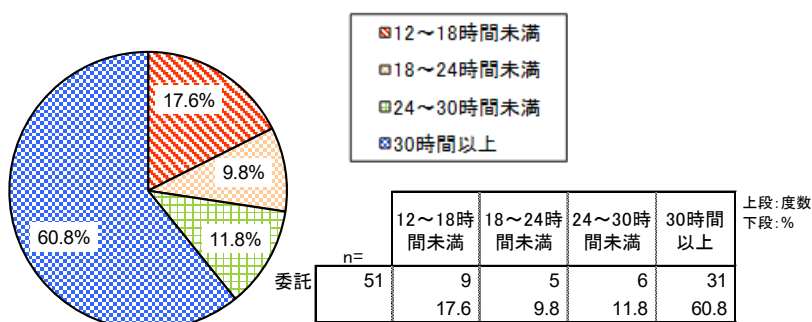


図 3-34 オーダーメイド型コースの訓練時間（委託訓練）

(7) コースの定員

<レディメイド型> (図 3-35)

・施設内訓練では、定員は 5～10 名で、定員の平均は 6.7 名、「5～10 名未満」が 33 コース中 27 コース（81.8%）を占めている。

・委託訓練では、定員は 1～15 名で、定員の平均は 7.9 名、「10～15 名未満」が 16 コース中 7 コース（43.8%）を占めている。

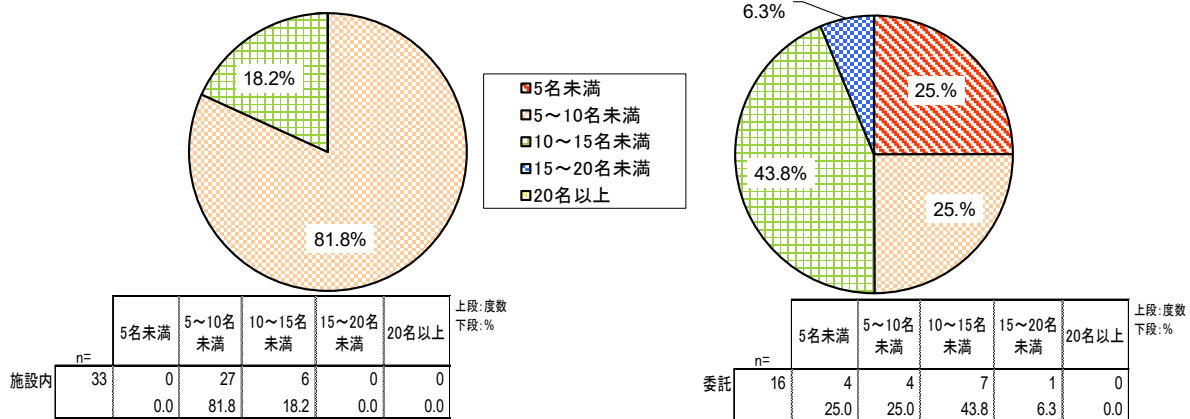


図3-35 レディメイド型コースの定員（委託訓練）

<オーダーメイド型>

- ・施設内訓練では、設定された2コースで定員は3名、14名となっている。
- ・委託訓練では、定員は1~26名で平均は4.5名、「5名未満」が51コース中37コース（72.5%）を占めている。（図3-36）

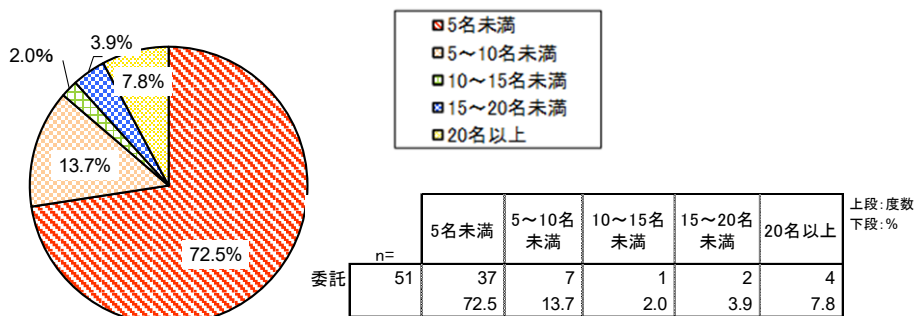


図3-36 オーダーメイド型コースの定員（委託訓練）

(8) コースの対象障害種類（複数回答）

<レディメイド型>（図3-37）

- ・施設内訓練では、33コース中で対象障害種類は、「障害種類問わず」が19コース（57.6%）で最も多く、「身体障害」が13コース（39.4%）、「精神・発達・高次脳機能障害」が11コース（33.3%）となっている。また「身体障害」13コース中の内訳は、「聴覚言語障害」「肢体不自由」「内部障害」がいずれも12コース（92.3%）、「視覚障害」が4コース（30.8%）となっている。
- ・委託訓練では、16コース中で対象障害種類は、「身体・精神障害」が10コース（62.5%）で最も多く、「知的障害」が9コース（56.3%）、「障害種類問わず」が6コース（37.5%）となっている。また「身体障害」10コース中の内訳は、

「肢体不自由」が100%、「内部障害」が6コース（60%）、「聴覚言語障害」が1コース（10%）となっている。

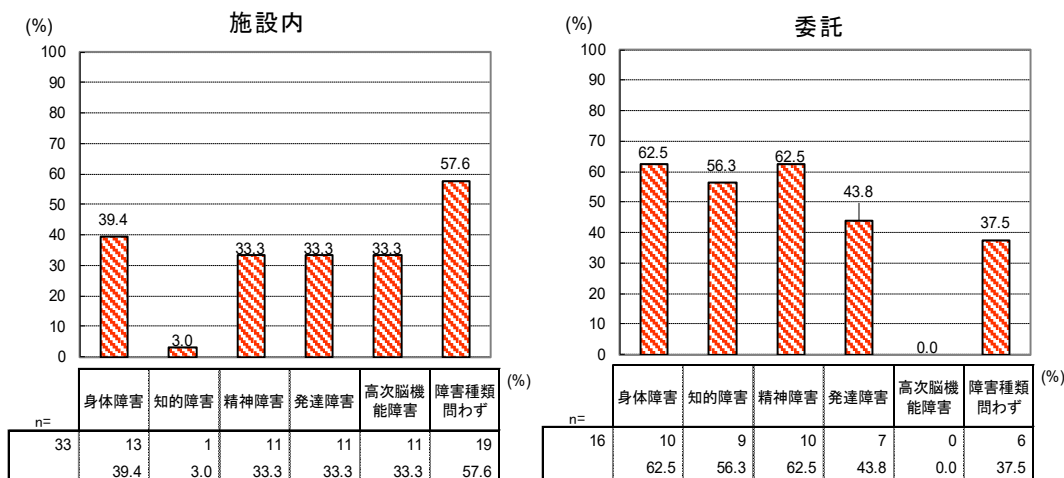


図 3-37 レディメイド型コースの対象障害種類（複数回答）

< オーダーメイド型 >

- ・施設内訓練では、設定された2コースでいずれも「障害種類問わず」となっている。
- ・委託訓練では、51コース中で対象障害種類は、「身体障害」が30コース（56.8%）で最も多く、次いで「知的・精神障害」、「障害種類問わず」が各14コース（27.5%）となっている。また「身体障害」30コース中の内訳は、「視覚障害」が20コース（66.7%）、「肢体不自由」が7コース（23.3%）、「内部障害」が5コース（16.7%）となっている。（図 3-38）

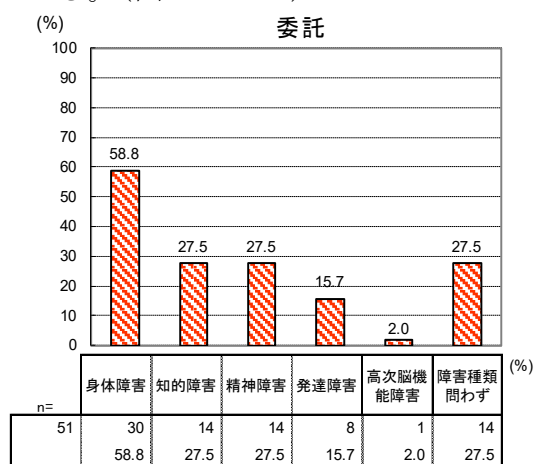


図 3-38 オーダーメイド型コースの対象障害種類（委託訓練）（複数回答）

(9) コースの内容

施設内訓練及び委託訓練において、実施しているコース内容について自由記述により確認した問いに対して、以下のとおり回答があった。



<施設内訓練での主なコース>

- OA ビジネス関係
  - プログラミング体験講座
  - 表計算ソフト活用
  - 業務効率化のためのマクロ
  - 業務システムのためのプログラミング活用
  - データ管理が出来るデータベース入門
- 広告、印刷関係
  - テクニカルイラストレーション入門
  - 広告デザイン入門
  - プレゼンテーションソフトによる資料作成
  - デザインソフトを使ったチラシの作成
  - チラシ、DMの作り方
  - デザインソフトの基礎
  - ホームページ作成
- CAD 関係
  - 三次元 CAD、CAD 技術
  - 建築図面の見方
- その他
  - コミュニケーション技術
  - ヘルスキーパー講座
  - 簿記3級模擬問題演習

<委託訓練での主なコース>

- OA ビジネス関係
  - OA スキルアップ講座
  - 仕事に必要なパソコン操作の習得
  - よくわかるビジネスソフト活用術
  - オフィスでのPC業務習得
  - 在職視覚障害者ビジネスパソコン技能
  - 視覚障害者パソコンマスター
- その他
  - ワークスキル習得
  - リサイクル安全教育
  - コミュニケーションスキル向上

ガーデニング  
ビルクリーニング初級  
清掃実務基礎  
ものづくり実務

## (10) コースの広報

施設内訓練及び委託訓練において、実施しているコース広報の状況について自由記述により確認した問いに対して、以下のとおり回答があった。

### (施設内訓練)

- ・ 修了生へ訓練コースの案内をしている。
- ・ 募集案内を各校が校別に発行、発送した。
- ・ ホームページにて、訓練コースの案内をしている。
- ・ 在職者訓練の案内パンフレットを作成し、配布している。

### (委託訓練)

- ・ 障害者を雇用している事業所へのダイレクトメールを送付している。
- ・ 障害者就業・生活支援センターへの周知依頼をしている(関係機関へ周知メールの送信を依頼している)。
- ・ ハローワークへ依頼している(窓口相談に来所した障害者等への周知・助言を依頼している)。
- ・ 就労・継続支援 A 型事業所へ依頼している(訪問等による直接的な PR・周知)。
- ・ ホームページの障害者就業支援事業に訓練コース一覧を掲示している。
- ・ 事業主委託訓練の受託歴がある企業に対して対面広報している。
- ・ ハローワークや就業・生活支援センターを利用し、障害者委託訓練制度の広報をしている。

### (全般)

- ・ 校のホームページに訓練の案内及び募集リーフレットを掲載している。
- ・ 委託訓練コーディネーターが委託訓練事業所等訪問時に、募集リーフレットを用いて、事業所担当者に在職者訓練の周知を図っている。
- ・ 年度当初に一般校も含めた在職者訓練募集リーフレットを作成し、市町村等に配布している。
- ・ 障害者に周知するため校独自の募集リーフレットを作成し、特例子会社や

修了生の就職先企業、就業・生活支援センター、社会福祉協議会へ配布している。

(11) 訓練実施上の課題とその理由（複数回答）

施設内訓練では、「教室・設備などの不足」「その他」が40%であった。委託訓練では、「在職者訓練ニーズの不明」が50%、「職業訓練指導員の不足」「その他」が30%であった。（図3-39）

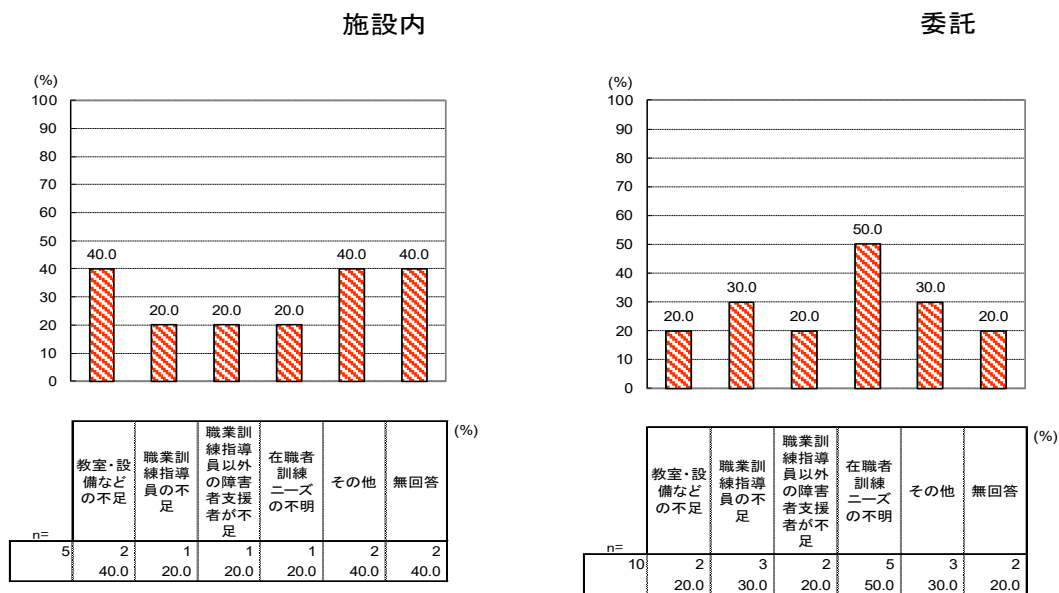


図3-39 訓練実施上の課題とその理由

また、それぞれの課題の理由について自由記述により確認した問い対して、以下のとおり回答があった。

①教室・設備などの不足理由

(施設内訓練)

- ・教室に空きがなく、機材も平日の訓練で使用している物を使うことから、設定等に時間を要する。

(委託訓練)

- ・障害者に対応した教室、設備を持つ教育機関が限られており、在職者訓練を実施する委託先機関が限られている。
- ・委託先・事業主側に教室や設備を用意してもらう必要があり、金額や物理的条件で整わないことがある。

## ②指導員の不足

### (施設内訓練)

- ・訓練科に1名しか指導員がおらず、土日は振替対応なので平日の講師調整等が発生する。

### (委託訓練)

- ・障害者に対応した指導員等が在籍する教育機関が限られており、在職者訓練を実施する委託先機関が限られている。
- ・視覚障害者（重度）向け訓練では、テキスト読上げソフトを使用し訓練を行うが、実施可能な委託先は2か所しかなく、需要は多いが訓練機関・指導員ともに不足している。
- ・一般校であると、障害者職業訓練に特化した指導員が担当をしていない。企業の実情に応じた訓練の派遣指導員の不足、スケジュール調整の難しさがある。

## ③指導員以外の障害者支援者が不足

### (施設内訓練)

- ・精神障害者の受講が年々増えているが、対応する人員が未配置である（精神保健福祉士や社会福祉士など講習中の見守りにあたる専門職の生活相談員などが不足している）。

### (委託訓練)

- ・障害のある方の態様に応じた訓練カリキュラムを組み、実施することは大変難しく、それに特化した講師がいないため、講師の選定等に多大な時間と労力を要する。
- ・精神障害者の精神的サポートをする専門家（PSW 等）を配置できる訓練受託先が非常に少なく、訓練を行いたいという企業からのオーダーがあるのに訓練実施に結びつかない。

## ④在職者訓練ニーズの不明

### (施設内訓練)

- ・在職者訓練を担当できる指導員が限られるため、2科で交代して年度ごとに訓練を実施している。訓練内容は担当者が計画しており、ニーズ調査はおこなっていない。

(委託訓練)

- ・各事業者からのアンケート調査を実施しているが、回答数が少なく、真のニーズが把握できていないと感じている。
- ・近年の応募者数に波があり、また障害者の訓練内容に対するニーズも多様化しており、訓練コース設定に苦慮している。
- ・令和元・2年度とも応募がなかったため、ニーズ自体あるか不明である。
- ・障害のある方の態様により個々のニーズ幅が狭いため、訓練を一般化することが難しい。各企業における在職者訓練のニーズを把握することが難しい。

⑤その他の理由

(施設内訓練)

- ・聴覚障害者の中で手話を使用できない中途障害者や軽度難聴者などへ向けて、要約筆記者や音声認識システムなどの配置や導入の必要性がある。
- ・講座内容が偏ってしまう。ビジネスアプリケーションソフトを使用する講座以外への需要が少なく、設定に苦慮している。

(委託訓練)

- ・希望者本人から申し込みの電話があり、企業または職場の上司の承認を求めるとそれ以降申し込みがないケースもある。
- ・受講生の確保については、コースを設定しても人が集まらず、中止になることがある。在職者訓練はジョブコーチ制度と類似する部分が多く、障害のある方の態様に応じた指導や事業主の細かなニーズに対応するには、ジョブコーチ制度が有意と考えられる。訓練を在職者の勤務時間中に設定するため、通常業務との日程、時間調整が難しい。

⑥委託訓練先の開拓について

- ・在職者訓練はパソコン訓練のニーズが高いため、委託先に対して在職者訓練実施機関の募集のちらしを作成し、働き掛けをしている。またハローワークのちらしラックに常時ちらしを置いていただき、興味のある機関に見ていただいている。
- ・障害者委託訓練を行っている施設に対して、在職者訓練についての提案を促している。
- ・障害のある方への指導経歴がある人を中心に、できるだけ送り出す企業の要望に沿えるよう選定している。
- ・既存の委託先や講師の人的ネットワークや社会福祉系事業者、NPO に声か

けて開拓を試みている。

・コロナ禍の影響もあり、新たな委託先の開拓は困難であり、実績のある委託先に頼る結果となっている。有効な開拓方法があれば参考としたい。

(12) 在職者訓練を実施できない課題とその理由 (複数回答)

施設内訓練では、「在職者訓練ニーズの不明」「その他」が 54.5%、「教室・設備などの不足」「職業訓練指導員の不足」が 27.3%であった。

委託訓練では、「在職者訓練ニーズの不明」が 70.3%、「その他」が 43.2%、「職業訓練指導員の不足」が 18.9%であった。(図 3-40)

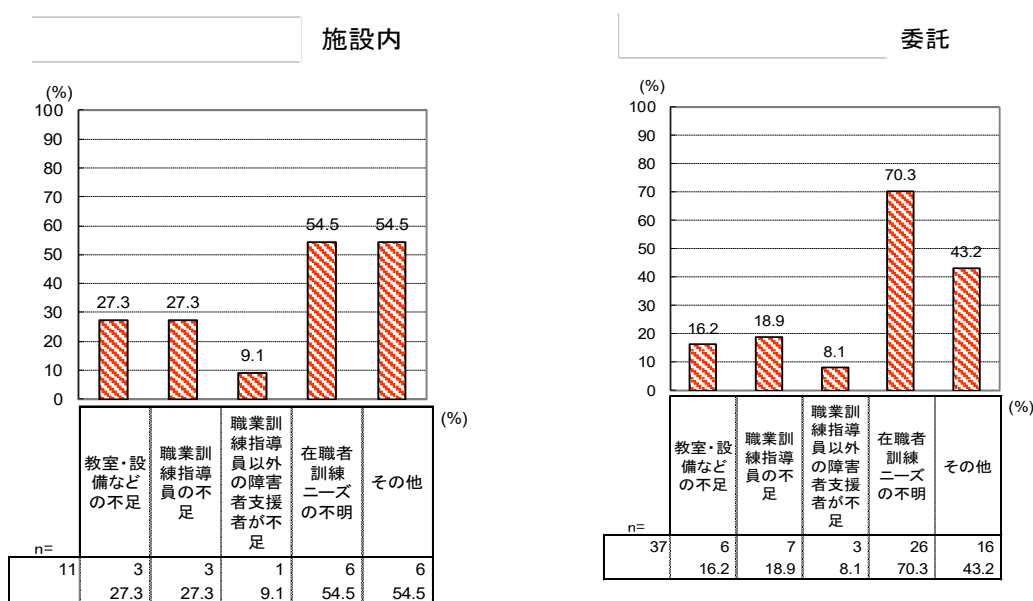


図 3-40 在職者訓練を実施できない課題とその理由

また、それぞれの課題点の理由について自由記述により確認した問いに対して、以下のとおり回答があった。

①教室・設備などの不足

(委託訓練)

- ・教室が2階以上に有り、エレベーターが無いため、移動が難しい。
- ・施設内で実施できる施設が限られており、委託先もない。
- ・校舎にバリアフリー設備がない。
- ・在職者訓練用の施設（教室・実習場など）や設備を整備していない。

②指導員の不足

(施設内訓練)

- ・施設内訓練を行う最少人員で指導員を配置しているため、在職者訓練に人手が掛けられない。

(委託訓練)

- ・障害者対応の指導員及び全体的な指導員が不足している。
- ・専門知識を有する指導員が不足している。

③指導員以外の障害者支援者が不足

(施設内訓練)

- ・在校生に対しての支援が必要なため、在校生以外の訓練まで支援に余裕がない。

(委託訓練)

- ・在職者訓練に対応できる障害者支援者の採用枠がない。

④在職者訓練ニーズの不明

(施設内訓練)

- ・かつては在職者訓練を行っていた経緯があるが、障害者校の修了生から数名が参加する程度で、企業へ募集を呼びかけても参加者が集まらず、打ち止めとなった。

(委託訓練)

- ・在職障害者の職種は多様であり、一定のニーズを把握しコース設定をすることは困難である。
- ・特定の条件を付して、障害者のみに特化した訓練コースのニーズが不明である。
- ・障害者を雇用している企業等にとって、障害を持つ職員の資質向上を図る手段としてはOJTが中心になると思料される。
- ・障害を有する在職者が参加を希望する場合は、対応が可能な範囲で、健常者と一緒に受け入れて訓練を行うこととしている。これまでのところ支障はなく、障害者に特化した在職者訓練を実施する予定はない。また障害者向けの在職者訓練に関するニーズは把握していない。
- ・就職後一定期間が経過した在職障害者について、経験、年齢、職務内容の変化等に応じて訓練を実施することは、スキルアップ等を目指す障害者に対し有効な取組であると考えるが、現在の障害福祉サービスにより支援可

能な範囲が定着までであること等から、スキルアップ等を目指す在职障害者の存在を把握することが困難である。また企業の方針により、職務内容が固定化されるケースも多いことから、企業における在职障害者のスキルアップの位置付け等を把握し、併せてフィードバックしていただければ、有益な情報となると考える。

#### ⑤その他の詳細

##### (委託訓練)

- ・訓練対象者を制限していない。既存の在职者訓練が、訓練対象者に制限を設けていないため、障害者でも条件をクリアすれば受講可能である。
- ・在职障害者に特化した訓練コースを設けていないが、在职者訓練の受講に制限はないため、障害者が受講することは可能である。在职者訓練受講生が障害者かどうかは、統計上調査していないので、把握できていないのが現状である。
- ・在职障害者はOJTを受けることができるため、訓練受講ニーズはないと考えられる。
- ・障害者を教えるスキル・知識・対応方法を持った人材がなかなかいない。詳細は把握していないが要望はあるようなので、今後検討していきたい。
- ・企業実習を中心とする実践能力習得訓練が就労に結びついている。従って、開発校で契約している委託先ではその業務内容が画一化しており、オーダーメイド型での了解を得ることが難しい。またレディメイド型では訓練ニーズの要望に対応出来ず、継続的な受講生確保が難しいと考えている。
- ・障害者向け集合訓練について、在职者訓練の委託単価が低いため、委託訓練の実施を希望する民間事業者がない。

#### (13) その他の在职者訓練実施に関する意見

自由記述により確認した問いに対して、以下のとおり回答があった。

##### ○在职者訓練を実施している都道府県

##### (施設内訓練)

- ・講習実施前に科目ごとの打合せを充分に行い、科目の進め方や障害を考慮した席順にも配慮している。講習期間中は受講者のレベルや進度、理解度などにも留意しながら行っている。
- ・様々な障害者を障害によって分けることなく一斉講習を行っている現状の中、受講者の科目におけるレベルのちがいや精神状態の波、その他障害特性



によって、受講者から苦情が出ることもある。

- ・希望者が多いが、希望者を全て受け入れられない状態である。
- ・応募者増を目指し、休日の実施を増やした。
- ・資格対策講座などは、内容が広範囲に渡り長時間の訓練が必要なものが多いが、週に1回程度の開催の在職者訓練では長期間に渡ってしまう。そのため8割の出席が難しい受講者も多いと考えられ設定が難しい。
- ・障害者向けの在職者訓練については、障害特性によっては手話通訳員が必要となる。受講生によっては、看護師を待機させたこともある。
- ・在職者訓練について電話、メールでの申込方法だったが、電子申請システムから申込みができるようにした。これにより受講希望者の便宜性が向上するとともに、申込者の個人情報等管理を円滑に行うことができるようになった。

(委託訓練)

- ・視覚障害者の訓練では、積極的にオンライン訓練を活用した。全体の2割程度を通所させて、開講オリエンテーション、中間面談、振り返りと修了、個別指導等を実施した。
- ・これまでの申込状況からみると、ニーズが高いとは言い難い。より効果的な周知方法について検討が必要と考える。委託機関が少ないため、数少ないニーズ（例えば委託機関から遠隔地に居住など）があったとしても、ニーズを拾い切れない。
- ・受託先に指導員しかおらず、専門家（PSW等）がいない。精神障害者に対するノウハウが少ない等の理由により、訓練を実施することができないのが課題である。
- ・中小事業主は通常業務を止めてまで訓練受講することを望んでいない場合もある。
- ・訓練中における障害態様悪化についてはフォローすることが困難である。
- ・離職防止、定着支援といった在職者訓練の本来の目的を果たせていない。

○在職者訓練を実施していない都道府県

(施設内訓練)

特になし

(委託訓練)

- ・障害者向けの在職者訓練については、開催場所に対してバリアフリーと多

目的トイレは必須である。また障害特性によっては手話通訳員が必要となる。

・職種、業種が様々な在職障害者への訓練を実施するとした場合、対応できるスタッフの確保が難しい。ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターとの役割分担も十分検討する必要があると思われる。

・どのような内容で実施するのか、訓練内容の検討と対応可能な講師の発掘に苦慮している。

・他県で好事例があれば、情報提供してほしい。

## 2-2 都道府県における調査結果の考察

### (1) 施設内訓練における在職者訓練の実施地域とその課題

アンケート調査結果から施設内訓練の在職者訓練は、全国において宮城、東京、神奈川、愛知、大阪の障害者校において、表3-5の在職者訓練コースが実施されている。この他に機構が運営している埼玉県国立職業リハビリテーションセンター、岡山県国立吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいても実施している。地域的には、都市部に集中している傾向がみられる。

訓練実施上の課題の理由として、自由記述により確認した問いに対しての回答を要約すると、以下のとおりである。

- ・応募者は増加しているが施設や担当者、支援者が不足しているので定員を増やせない。
- ・障害種類を問わず募集しているので、支援者や専用機器が不足している。
- ・障害種類を問わず募集しているので、レベル差、障害特性等から苦情が出ることがある。

以上の意見から運営等に苦慮していることがうかがわれる。ニーズの把握は、受講生アンケートなどにとどまっており、現状の指導体制でできる範囲のコースを実施している傾向がある。また実施設定日は、求職者訓練がおこなわれていない休日に実施されている。

実施している訓練コースは、以下のとおりである。

#### レディメイド型

- デザインソフトを活用したチラシ作成
- 表計算ソフトを活用したパソコン操作習得
- プレゼンテーションソフトを活用したパソコン操作習得
- プログラミング習得
- CAD 習得
- 簿記等の資格取得

#### オーダーメイド型

神奈川障害者職業能力開発校では、企業や団体の要望から以下の訓練コースを実施している。

- 階層別研修（リーダー研修）
- デザインソフトを活用した広告作成の基礎講座

表 3-5 在職者訓練コース（施設内訓練）

施設名	コース名	実施日	時間数	定員
宮城 障害者校	デザインソフトを使ったチラシの作成	休日	12	10
東京 障害者校	Excel 活用術[初級] (実技)	休日	24	10
	Excel 活用術[中級] (実技)	休日	24	10
	Powerpointによるプレゼンテーション[初級] (実技)	休日	24	10
	Excel (VBA) [中級] (実技)	休日	24	10
神奈川 障害者校	DTPソフトを活用したチラシの作成 (入門編)	平日日中	14	6
	Excel活用講座	休日	14	6
	プログラミング体験講座	平日日中	14	5
	CAD技術体験講座	休日	14	5
	ヘルスキーパー講座	平日日中 休日	14	8
	階層別研修 (リーダー編)	平日日中	14	14
	イラストレーター活用講座・入門編	平日日中	14	3
愛知 障害者校	Excelビジネス活用	休日	12	5
	イラストレーター基礎	休日	12	10
	三次元CAD	休日	12	5
	パソコン文書作成	休日	12	5
	Excelマクロ/VBA基礎	休日	12	5
	テクニカルイラストレーション入門	休日	12	5
	LibreOffice入門	休日	12	5
	Excel表作成	休日	12	5
	Excelマクロ/VBA応用	休日	12	5
	大阪 障害者校	簿記入門	休日	15
時代に合ったホームページ作成		休日	15	7
パソコン入門		休日	15	7
建築図面の見方 (JW-CAD)		休日	15	7
業務効率化のためのマクロ入門		休日	15	7
広告デザイン入門① (グラフィックソフト)		休日	15	7
業務システムのためのVBA活用		休日	15	7
日商簿記3級模擬問題演習		休日	15	5
素早くデータ管理が出来るデータベース入門		休日	15	7
プレゼンテーションソフトによる資料作成テクニック		休日	15	7
マイクロソフトオフィススペシャリスト対策		休日	15	7
広告デザイン入門② (写真加工ソフト)		休日	15	7
興味を引くチラシ・DMの作り方		休日	15	7
3D CAD入門		休日	15	5

オーダーメイド

## (2) 在職者訓練が未実施の障害者校の課題（表3-6）

第1章、第2節の表1-3のように全国には、障害者校が19校あるが、そのうちの12校において在職者訓練を実施していない。

実施できなかった理由としては、「教室・設備などの不足」、「指導員の不足」、「ニーズの不明」、「その他」の項目が挙げられた。

またそれぞれの課題点の理由について、自由記述により確認した問いに対する回答は、要約すると以下のとおりである。

・「教室・設備などの不足」、「指導員の不足」の項目は、求職者の訓練で手一杯で在職者訓練を実施する余裕がないなどの意見があり、実施が難しい大きな要因となっていることがうかがえる。

・「ニーズの不明」の項目は、特にニーズ調査は実施していないが企業からの要請もない。以前に実施したが応募が少ないので中止にしたなどの意見があった。

・「その他」の項目は、委託訓練で十分である、施設までの通所が難しい方が多いなどの意見がある。

このような意見から実施するための準備や、実施計画を立案してもその後の広報活動までなかなか手が回らず苦慮していることがうかがえる。また、どのようなニーズ調査をしたか、地域での関係機関との連携などが不明であるが、都道府県、就労支援機関、ハローワーク、地域障害者職業センター等が連携していくことで解決できることもあると考えられる。

表3-6 在職者訓練が未実施の障害者校とその理由

障害者校	実施ができない理由				
	①設備	②指導員 不足	③支援者 不足	④ニーズ の不明	⑤その他
国立北海道					○
県立青森	○	○			○
県立千葉					
国立石川				○	
県立岐阜					○
県立静岡	○				○
県立京都				○	○
国立兵庫				○	
県立兵庫					
国立広島	○	○			
国立福岡	○	○		○	
国立鹿児島				○	

(3) 委託訓練における在職者訓練の実施地域とその課題 (表3-7)

アンケート調査結果から、各都道府県が民間の教育訓練機関等に委託しての在職者訓練は、10都道府県であり、熊本県以外は障害者校が設置されている都道府県となっている。

レディメイド、オーダーメイドともに「ニーズの不明」の項目が多く挙げられている。訓練実施上の課題の理由として、自由記述により確認した問いに対しての回答は、要約すると以下のとおりである。

レディメイド

- ・各企業からのアンケート調査を実施しているが、回答数が少なく真のニーズが把握できないなどの意見がある。回答数を増やすために事業主団体や就労支援機関等と連携することで、幅広いニーズの把握ができると考えられる。

オーダーメイド

- ・近年の応募者数に波があり、障害者の訓練内容に対するニーズも多様化している。要望に沿った訓練を実施する委託先の開拓が難しいなどの意見があり、訓練コース設定に苦慮していることがうかがえる。訓練コーディネーターの配置や障害者校等と連携を模索することにより、対応策が見いだされることもあると考えられる。

表3-7 在職者訓練の実施地域とその課題

都道府県	委託		実施上の課題				
	レディ	オーダー	①設備	②指導員不足	③支援者不足	④ニーズの不明	⑤その他
北海道	○					○	
青森	○		○	○		○	
千葉		○				○	
東京		○		○			○
静岡	○	○	○	○	○	○	○
愛知		○					
京都		○			○		
大阪		○					○
広島	○						
熊本	○					○	

次に訓練コースは、レディメイド (表3-8) 及びオーダーメイド (表3-9) とともにパソコンスキルアップ、ビジネスソフト操作習得、コミュニケーション向上、清掃関係などの内容が主である。

表3-8 在職者訓練コース（委託訓練）（レディメイド）

都道府県	コース名	コース内容
北海道	コミュニケーション技術科I(札幌市)	コミュニケーションのスキルアップ
	OAビジネス科(旭川市)	ワード・エクセルの基本操作
	コミュニケーション技術科II(札幌市)	コミュニケーションのスキルアップ応用
	コミュニケーション技術科I(旭川市)	コミュニケーションのスキルアップ
	OAビジネス科(札幌市)	ワード・エクセルの基本操作
	コミュニケーション技術科II(旭川市)	コミュニケーションのスキルアップ応用
青森	OAスキルアップ講座(青森)	OA事務の基本スキルがある方を対象とし、プレゼンテーションソフトの活用を通じた自己表現やインターネットを使った効率的で安全な業務やコミュニケーションスキルの習得を目標とする。
	OAスキルアップ講座(八戸)	OA事務の基本スキルがある方を対象とし、OA事務の基本スキルのある方を対象に、表計算ソフトを活用したビジネス力の向上、表やグラフ利用して仕事の効率化を図る技術の習得を目標とする。
静岡	パソコンスキルアップ科	パソコン (Word, Excel) についての技能を身につける。
	パソコンスキル向上科(ワープロ部門)	パソコンスキル(ワープロ)を向上させ、文書作成等の効率化を図る。
	パソコンスキル向上科(表計算部門)	パソコンスキル(表計算)能力を向上させ、資料作成等の効率化を図る。
広島	パソコンスキルアップコース	WordやExcelを中心にパソコンのスキルを習得する
	コミュニケーション能力コース	職場でのコミュニケーション能力のスキルアップを図る
熊本	ビジネス技能資格取得科	パソコン技能を習得し、ワード・エクセルの資格取得を目指す
	コミュニケーション能力習得科	コミュニケーションの技術やストレス対処法など対人関係をスムーズにできることを目指す
	パソコンスキルアップ基礎科	パソコンソフト(ワード・エクセル)の基礎知識を習得する

表3-9 在職者訓練コース（委託訓練）（オーダーメイド）

都道府県	コース名	コース内容
千葉	知識・技能習得コース	パソコン技能の習得 ワード・エクセル・パワーポイント
	知識・技能習得コース	パソコン技能の習得 ワード・エクセル・パワーポイント
	知識・技能習得コース	パソコン技能の習得 ワード・エクセル・パワーポイント
	知識・技能習得コース	パソコン技能の習得 ワード・エクセル・パワーポイント
静岡	ワークスキル習得科	ビジネスマナー パソコン基礎
	リサイクル安全教育科	リサイクルについての安全技能を身につける
	コミュニケーションスキル向上科	コミュニケーションスキルの向上を図る
	就職準備科(A型事業所用)	就職準備のためのビジネスマナーやコミュニケーション力を高める
	ガーデニング初級科	ガーデニング初級に関する知識、技術等を習得する
	ビルクリーニング初級科	ビルクリーニング初級に関する知識、技術等を習得する
	ガーデニング科	花壇づくりに関する知識、技術等を習得する
愛知	パソコンマスターコース	スクリーンリーダーの使い方、ワープロによる文書作成編集表計算ソフトによるデータ処理
	パソコンマスター②コース	スクリーンリーダーの使い方、ワープロによる文書作成編集表計算ソフトによるデータ処理
京都	清掃実務基礎科	モップの使い方等、基礎的な清掃技術向上に向けた訓練
	ステップアップ!エクセル基礎科	パソコンを使った表計算ソフトの基本操作
	ものづくり実務科	ミシンを使った洋裁実習
	清掃実務基礎科	モップの使い方等、基礎的な清掃技術向上に向けた訓練
大阪	通所型コース	ビジネスマナー、社会生活技能・職場対人技能トレーニング等
	通所型コース	ビジネスマナー、コミュニケーション力、職場定着訓練等
	指導員派遣型コース	ビジネスマナー、社会生活技能・職場対人技能トレーニング等
	指導員派遣型コース	コミュニケーション基礎・応用等
	通所型・指導員派遣型コース	ストレスのコントロール、パソコンスキル等の知識・技能の習得

#### (4) 東京都の委託訓練の取組み事例

在職者訓練の取組みの事例として、東京都へのアンケート及びヒアリングを実施した際の内容を以下に示す。

- ・訓練設定は、訓練コーディネーターが企業からの要望に応じて、訓練内容を

設定し、委託先を選定して計画を作成し、全てオーダーメイド型コースとしている。

- ・訓練コース（表3-10）は、ビジネスアプリケーションソフトの操作、活用する技能・技術を習得するコースとなっている。
- ・職場定着に関するコースは、別の就労支援機関が実施している。
- ・申込方法は企業限定となっている。
- ・対象障害種類は、12コースが障害種類を問わない、17コースが視覚障害者を対象としている。
- ・必要に応じて指導員派遣、手話通訳士の配置をしている。
- ・視覚障害者のコースはオンライン訓練を活用しているが、専用機器を整備している委託先が少ない状況である。
- ・在職障害者から申込等の問合せが多いが、企業の上司等に承認を求めるとそれ以降申込がないケースが多い。

以上のように訓練コーディネーターを配置して、訓練時間数、定員を柔軟に設定して、企業のニーズに応え、在職者訓練を実施している。

訓練実施上の課題としては、障害特性からの専用機器の不足などの意見があり、委託先の開拓などに苦慮していることがうかがえる。訓練内容、申込方法や広報は、障害者校等と情報の共有等をするるとさらに企業のニーズに応えられると考えられる。

表3-10 在職者訓練コース（東京都）

コース名	コース内容
仕事に必要なパソコン操作の習得	Word、Excel、Powerpoint、Windows、インターネット、メール、マナー
仕事で使えるパソコンスキルの習得	Word、Excel、Powerpoint、Access
よくわかるOfficeビジネス活用術	Word、Excel、Powerpoint
オフィスでのPC業務習得	Windows、Word、Excel、Powerpoint、インターネット、電子メール、マナー
在職視覚障害者 ビジネスに必要なパソコン技能の習得	音声ソフトを使用し、Word、Excel、Powerpoint、Access、インターネット、メール等
在職視覚障害者 ビジネスパソコン技能	画面読み上げソフト、画面拡大ソフトを使用し、Word、Excel、Powerpoint、Access、インターネット、メール等

#### （5）委託訓練が未実施の地域とその理由

委託訓練の未実施地域は37県となっており、実施できない理由の項目については表3-11のとおりである。そのうちで障害者校があっても委託訓練を実施していないのは、宮城、神奈川、埼玉、石川、岐阜、兵庫、福岡、鹿児島である。そこでの実施できない理由の項目は「ニーズの不明」が最も多かった。またそれぞれの課題点の理由について、自由記述により確認した問いに対しての回答



は、要約すると以下のとおりである。

- ・多様な障害特性に対応することが難しい。
- ・過去に実施した経緯があるが、受講生が集まらず中止にした。
- ・委託単価等から一定数の受講生の確保が難しい。
- ・企業からの要請もないので実施していない。
- ・施設内訓練で対応できている。

その他の地域での実施できなかった理由は、「ニーズの不明」、「その他」が多かった。またそれぞれの課題点の理由について、自由記述により確認した問いに対しての回答は、要約すると以下のとおりである。

「ニーズの不明」

- ・特にニーズ調査は実施していないが、企業からの要請もない。
- ・多様な障害特性に対応するには、OJTが中心となる可能性が高い。

「その他」

- ・一般の在職者訓練において対応が可能である。
- ・レディメイド型では多様な要望等に対応出来ず、一定数の受講生を確保することが難しい。

表3-11 委託訓練の未実施地域とその理由

都道府県	実施できなかった理由					都道府県	実施できなかった理由				
	①設備	②指導員不足	③支援者不足	④ニーズの不明	⑤その他		①設備	②指導員不足	③支援者不足	④ニーズの不明	⑤その他
岩手				○	○	兵庫				○	
宮城					○	奈良				○	
秋田					○	和歌山		○			○
山形	○	○	○	○	○	鳥取	○			○	
福島				○		島根					○
茨城				○	○	岡山		○		○	
栃木				○		山口	○			○	
群馬		○		○	○	徳島				○	
埼玉				○		香川				○	○
神奈川					○	愛媛				○	
新潟					○	高知				○	
富山					○	福岡	○	○		○	
石川				○		佐賀				○	
福井				○		長崎				○	
山梨					○	大分				○	
長野	○	○	○			宮崎					○
岐阜					○	鹿児島				○	
三重				○		沖縄				○	
滋賀	○	○	○	○	○		障害者校が設置されている都道府県				

### 第3節 ヒアリング調査結果

企業アンケート調査結果の補完として、本調査の対象企業へ在職者訓練の現状把握と外部機関での訓練ニーズ等について、一般企業3社と特例子会社2社にヒアリング調査を実施した。

#### (1) 一般企業 建設業

- ・在職障害者数は23名である。
- ・年齢構成は51歳以上15名、41歳～50歳未満5名、31歳～40歳未満2名、21歳～30歳未満1名である。
- ・障害種類は身体障害者17名（肢体8名、内部6名、聴覚3名）、精神障害者4名、発達障害者と知的障害者各1名である
- ・雇用期間は3年～5年未満8名、10年以上7名、5年～10年未満5名、6ヶ月～1年未満3名である。
- ・主な職種は事務的業務19名、専門的・技術的業務2名、建設・採掘の業務2名である。
- ・採用については、年間で2名程で一般社員と同様の職種で実施している。
- ・現状は身体障害者が多いが、最近では精神・発達障害者の採用が増えている。
- ・原則、契約社員を一定期間経て、正社員登用をしている。
- ・離職率は低い。
- ・専門的・技術的業務2名はCAD業務である。
- ・現在は事務的業務が多いが、今後は専門的・技術的業務へのシフトを考えている。
- ・在職障害者の支援は、職場のリーダーが実施している。
- ・在職障害者の研修は、業務研修を中心に一般社員と同様に実施している。全社員を対象に障害者理解の研修も実施している。
- ・在職障害者への職場での配慮が進む中で、一般社員の働く環境も変化して、職場環境が良くなった。
- ・研修先は、グループ内の研修センターなど社内研修がほとんどである。
- ・在職障害者を対象とした公共職業訓練があることは認識していない。
- ・業務内容に関する在職者訓練があれば受講させたい。また障害者校等の修了生の採用も考えたい。

**(2) 一般企業 サービス業**

- ・在職障害者数は10名である。
- ・年齢構成は51歳以上5名、31歳～40歳未満3名、41歳～50歳未満1名、21歳～30歳未満1名である。
- ・障害種類は身体障害者7名（肢体4名、内部2名、視覚1名）、精神障害者3名である。
- ・雇用期間は1年～3年未満5名、5年～10年未満4名、10年以上1名である。
- ・主な職種は事務的業務8名、専門的・技術的業務2名である。
- ・最近では精神障害者の採用が増えている。
- ・在職障害者の研修は、一般社員と同様に団体の人材育成センターで受講することが多い。
- ・研修内容については、事務的業務は階層研修、マネジメント研修を受講している。
- ・パソコン関係の研修は社内に対応している。
- ・公共職業訓練は、一般社員に修了生もいることから認識している。
- ・専門的・技術的業務は経験者でないと難しいが、職業訓練の修了生が対応できるならば活用したい。

**(3) 一般企業 サービス業**

- ・在職障害者数は13名である。
- ・年齢構成は20歳～31歳未満9名、20歳未満が2名、31歳～40歳未満1名、41歳～50歳未満1名である。
- ・障害種類は知的障害者10名、発達障害者2名、精神障害者1名である。
- ・雇用期間は1年～3年未満5名、5年～10年未満4名、6ヶ月未満4名である。
- ・職種は13名全員事務補助業務である。
- ・在職障害者の研修は、社内で業務の内容をeラーニングで実施した。
- ・安定的な就労がまだ確立できていない方もいるので、業務の研修よりは、安定就労に向けた研修をOJTで実施している。
- ・在職障害者の支援者が不足しているので、現在Off-JTに出す余裕がない。
- ・在職障害者の中には、パソコン関係業務の研修を希望する方もいる。

#### (4) 特例子会社 製造業

- ・在職障害者数は103名である。
- ・年齢構成は41歳～50歳31名、20歳～30歳29名、51歳以上17名、31歳～40歳16名、20歳未満10名である。
- ・障害種類は身体障害者52名（肢体39名、内部2名、視覚3名、聴覚8名）、知的障害者28名、精神障害者21名、発達障害者2名である。
- ・雇用期間は10年以上44名、1年未満18名、5年～10年未満17名、1年～3年未満16名、3年～5年未満8名である。
- ・主な職種は専門的・技術的業務66名、事務的業務33名、管理的業務4名である。管理的業務の方は障害者支援を担っている。
- ・障害特性に応じた、個別性の高い配慮をおこない、自らが力を回復し、問題解決力を引き出していくことを目指している。
- ・勤務形態は、コロナ禍でテレワークを促進させたいが難しいのが現状で、IT開発系、経理系の一部で実施している程度である。
- ・精神発達系の方は高学歴化しているが、その業務はオフィスの軽作業である。今後どういう仕事ができるのか相談して、職域を広げていきたい。
- ・研修は、eラーニング研修と親会社の研修センターで実施している。
- ・今後の研修内容は、清掃スキルやデジタルコンテンツ、WEB、RPA関連の研修などの受講を計画している。
- ・障害者支援ができる研修などの受講も検討している。
- ・公共職業訓練施設は認識しているが、採用は基本的に新卒者で特別支援学校からの採用が多い。

#### (5) 特例子会社 サービス業

- ・在職障害者数は83名である。
- ・年齢構成は20歳～30歳33名、31歳～40歳23名、20歳未満15名、41歳～50歳10名、51歳～60歳2名である。
- ・障害種類は精神障害者58名、知的障害者23名、身体障害者2名（肢体2名）である。
- ・雇用期間は1年～3年未満48名、6ヶ月未満25名、6ヶ月～1年未満10名である。
- ・主な職種は事務的業務30名、運搬・清掃・包装等の業務30名、サービスの業務10名である。
- ・サービスの業務は、5拠点の事業所があり、メール、デリバリー、シュレッダー、スキャニング業務がある。

- ・雇用形態は、まず契約社員（トライアル雇用 6 か月）後に職員登用制度がある。
- ・評価制度も設けていて年度末に評価している。
- ・テレワークを促進するために、テレワーク手当やテレワークのやり方の研修などを実施している。どのような業務がテレワークとして対応するか検討し広げたい。
- ・研修は電話対応・メール操作、表計算・プレゼンテーションソフトの基礎、保険知識などを社内で行っている。
- ・今後の研修は、職域を広げるためにジョブローテーションをさせながらパソコンの技術などを考えている。
- ・社内でできない場合は Off-JT も検討するが、まだ設立 3 年の経験しかないため、障害特性に応じて検討をする必要があると考えている。
- ・Off-JT の研修としては、コミュニケーション力、プレゼンテーション力などの受講を考えている。
- ・在職障害者を対象に障害者生活指導などの研修を考えている。

