

ISSN 1340-2412

調査研究報告書 No. 187
2022



在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校基盤整備センター

在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校基盤整備センター

はじめに

近年、障害者雇用においては、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるとともに、民間企業における障害者の法定雇用率を 2.3%にまで引き上げられる等の措置が講じられた。一方、職業能力開発では、障害者の重度化・多様化の傾向が進んでおり、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが一層重要となっている。特に職業訓練は、障害のある方が働く上で必要な知識・技能を身につけ、教育、福祉から雇用・就業へ円滑な移行を図るための主要な施策であることに加え、在職障害者に対する安定した就労の役割も担っている。

こうした状況の中、平成 28 年 7 月にとりまとめられた「職業能力開発施設における障害者職業訓練の在り方について（障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書）」における提言等のなかで、在職障害者に対する職業訓練は障害者職業能力開発校の一部と民間の企業等を活用した障害者委託訓練により実施しているが十分ではなく、拡充を検討することが必要である旨の指摘がされている。

本研究では、在職障害者に対して、雇用する企業が実施している訓練内容や、企業内ではなく外部の職業訓練機関等への職業訓練の要望などを通じて、企業ニーズ・課題や効果等を明らかにするとともに、各都道府県において在職障害者に対しての職業訓練の実施状況等を把握して、障害者職業能力開発校、障害者委託訓練における在職者訓練の訓練内容を含めた今後の方向性等を検討することを目的とした。

本研究は、国立、都道府県立の職業能力開発施設から研究会委員を招集して、議論やアンケート調査等を踏まえてとりまとめをおこなった。この研究が国立、都道府県立の職業能力開発施設が実施する職業訓練の実施・運営においての一助となれば幸いである。

最後に、アンケート・ヒアリング調査にご協力をいただいた一般企業、特例子会社の指導担当者の皆様、本研究にご尽力をいただいた全国の職業能力開発施設等の関係者、研究会の委員、厚生労働省の関係者等の各位に感謝の意を表すると共に、日本の職業能力開発の発展のためご協力を賜りたくお願い申し上げます。

2022 年 3 月

職業能力開発総合大学校
基盤整備センター
所 長 植田 穰

委員名簿

(順不同 敬称略 ○は座長)

在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会委員

氏名	所属	役職
前田 洋志 (令和2年度) 桜井 康裕 (令和3年度)	東京障害者職業能力開発校 能力開発課	能力開発課長
塩田 尚志	厚生労働省 人材開発統括官付特別支援室	室長補佐
○今井 靖	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	職業訓練部長
古谷 護	障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部	次長
石原 まほろ	障害者職業総合センター 研究部門	上席研究員
池田 知純	職業能力開発総合大学校 福祉ユニット	教授

オブザーバー

氏名	所属	役職
大岡 和弘	厚生労働省 人材開発統括官付企画課	指導官
蓑田 豊 (令和2年度) 山本 竜大 (令和3年度)	厚生労働省 人材開発統括官付特別支援室	障害者企画係長
石井 賢治	障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部	指導課長補佐
森 正臣	高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 大学校課	課長補佐

事務局

氏名	所属	役職
勝田 洋平 (令和2年度) 戸田 将弘 (令和3年度)	高齢・障害・求職者雇用支援機構 公共職業訓練部 大学校課	職業大係長
木田 英志	同	職業大係員
伊勢崎 浩之 (令和2年度) 高井 宏幸 (令和3年度)	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター	開発部部长
吉岡 央雄	同 在職者訓練開発室	室長
杉田 大輔 (令和2年度)	同	開発研究員
宮崎 雄輔	同	開発研究員
大野 武 (令和3年度)	同	統括マネージャー

調査研究担当室：在職者訓練開発室

目次

第1章	在職障害者の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	
1-1	障害者基本法	3
1-2	国際労働機関	4
1-3	障害者の雇用の促進等に関する法律	5
1-4	職業能力開発促進法（能開法）	7
第2節	障害者訓練を実施している職業能力開発校について	10
第2章	調査研究の概要と方法	
第1節	調査研究の概要	15
1-1	目的	15
1-2	研究会の実施	15
第2節	調査研究の方法	
2-1	アンケート調査（企業編）	17
2-2	アンケート調査（都道府県編）	18
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	21
1-2	企業における調査結果の考察	29
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	37
2-2	都道府県における調査結果の考察	53
第3節	ヒアリング調査結果	60
第4章	まとめ	
第1節	企業における在職者訓練ニーズについて	
1-1	企業を取り巻く状況	67
1-2	在職職業訓練のニーズ	68
第2節	都道府県における在職者訓練の取組みと今後の方向性	
2-1	在職者訓練の状況	71
2-2	在職障害者の今後の方向性	71

巻末資料

1	企業用アンケート調査票用紙	
	企業用アンケート調査票	77
	都道府県用アンケート調査票	81
2	アンケート調査集計結果	
	アンケート集計結果（企業編）	87
	アンケート集計結果（都道府県編）	102
3	中間報告書（一部抜粋）	117

第 1 章 在職障害者の職業能力開発の背景

第1章 在職障害者に対する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

在職障害者に対する公共職業訓練（以下「在職者訓練」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、障害者の特性にあった職業訓練を実施しているところである。また公共職業訓練では、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、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練などを促進してきている。このような状況下において、在職障害者を雇用する企業の在職者訓練に係る企業ニーズを検討するため、その前提となる障害者雇用の関連法令等について次のとおり整理した。

1-1 障害者基本法

まず、障害者基本法の目的は、以下のとおりである。

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、第十九条の職業相談等及び雇用の促進等は、以下のとおりである。

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、障害者がある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。

このように第十八条、第十九条は第十九条第二項を除いて国及び地方公共団体は、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を実施して、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。また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では、「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、1987年にすべての障害者を対象とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）に名称が変更された。その後も段階的な改正を経て、現在に至っている。その目的は、以下のとおりである。

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、法定雇用率が0.2%引き上げられるとともに、3年を経過するより前にさらに0.1%引き上げられることとされ、2021年3月に現行の法定雇用率となっている。

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各種助成金、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障害者雇用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

雇用の分野において、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のかが、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、選任して公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）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

従業員を43.5人以上雇用している企業は、障害者を雇用する義務があり、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

職業リハビリテーションは、原則は以下のとおりである。

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。

職業リハビリテーションを実施する機関は、具体的には以下のとおりである。

イ ハローワーク

障害者の態様に応じた、求人開拓、職業指導、職業紹介を実施する。

ロ 障害者職業センター

ハローワークと連携し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）と相まって、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は、第三条四項のとおりである。

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が実施する職業訓練等については、第十五条の七のとおりである。

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
- ・一般校を活用しての障害者を対象とした訓練
- ・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
- ・民間教育機関を活用した障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

職業訓練の具体的な実施については、職業能力開発促進法施行規則があり、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こととしている。障害者校の訓練の実施方法は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。

また本研究の対象となる職業訓練の種類は、表1-2の黄色に掲げた普通職業訓練の短期課程、高度職業訓練の専門及び応用短期課程となる。

表1-2 職業訓練の種類と概要

種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間
普通職業訓練	普通課程	中学校卒業者または高等学校卒業者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となりするために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業者等 1年 総訓練時間 1,400時間以上 中学校卒業者等 2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能(高度の技能を除く)・知識を習得させるための短期間の課程	6月(訓練の対象となる技能等によっては1年)以下 総訓練時間12時間以上(管理監督者コースにあつては、10時間以上)
高度職業訓練	専門課程	高等学校卒業者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高等学校卒業者等 2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間
	応用課程	専門課程修了者に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等 2年 総訓練時間 2,800時間以上 1年につき概ね1,400時間
	専門短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程	6月(訓練の対象となる技能等によっては1年)以下 総訓練時間12時間以上
	応用短期課程	在職労働者等に対して、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1年以下 総訓練時間60時間以上

第2節 障害者訓練を実施している職業能力開発校について

前節1-4で述べたとおり、障害者を対象とした職業訓練は、まず一般校での障害のない方と一緒に訓練を受講することである。その訓練の受講が困難な方は、①障害者校における職業訓練、②一般校における障害者を対象とした職業訓練、③障害者の多様なニーズに対応した委託訓練がある。

令和2年度現在、①の障害者校は、主に求職の申込みをしている障害者（以下「求職障害者」という。）を対象とした職業訓練を中心に、国が設置する公共職業能力開発施設（能開法施行規則別表第1）の13校（うち、都道府県が運営している校が11校、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が運営している校が2校）と、府県が設置・運営している6校のあわせて19校で、表1-3のとおりである。

表1-3 障害者校の一覧（令和2年度）

	施設名	種別	都道府県
1	北海道障害者職業能力開発校	国立道営	北海道
2	青森県立障害者職業訓練校	県立	青森県
3	宮城障害者職業能力開発校	国立県営	宮城県
4	中央障害者職業能力開発校 （国立職業リハビリテーションセンター）	国立機構営	埼玉県
5	千葉県立障害者高等技術専門校	県立	千葉県
6	東京障害者職業能力開発校	国立都営	東京都
7	神奈川障害者職業能力開発校	国立県営	神奈川県
8	石川障害者職業能力開発校	国立県営	石川県
9	岐阜県立障害者職業能力開発校	県立	岐阜県
10	静岡県立あしたか職業訓練校	県立	静岡県
11	愛知障害者職業能力開発校	国立県営	愛知県
12	京都府立京都障害者高等技術専門校	府立	京都府
13	大阪障害者職業能力開発校	国立府営	大阪府
14	兵庫障害者職業能力開発校	国立県営	兵庫県
15	兵庫県立障害者高等技術専門学院	県立	
16	吉備高原障害者職業能力開発校 （国立吉備高原職業リハビリテーションセンター）	国立機構営	岡山県
17	広島障害者職業能力開発校	国立県営	広島県
18	福岡障害者職業能力開発校	国立県営	福岡県
19	鹿児島障害者職業能力開発校	国立県営	鹿児島県

表1-4 障害者訓練を実施している一般校の一覧（令和2年度）

	施設名	都道府県
1	北海道立函館高等技術専門学院	北海道
2	北海道立旭川高等技術専門学院	
3	茨城県立水戸産業技術専門学院 水府町校舎	茨城県
4	埼玉県立職業能力開発センター	埼玉県
5	千葉県立我孫子高等技術専門校	千葉県
6	東京都立中央・城北職業能力開発センター 板橋校	東京都
7	東京都立城南職業能力開発センター	
8	東京都立城東職業能力開発センター	
9	新潟県立新潟テクノスクール	新潟県
10	石川県立金沢産業技術専門校	石川県
11	福井県立福井産業技術専門学院	福井県
12	山梨県立就業支援センター	山梨県
13	愛知県立名古屋高等技術専門校	愛知県
14	愛知県立岡崎高等技術専門校	
15	三重県立津高等技術学校	三重県
16	滋賀県立高等技術専門校 草津校舎	滋賀県
17	京都府立福知山高等技術専門校	京都府
18	大阪府立北大阪高等職業技術専門校	大阪府
19	大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校	
20	奈良県立高等技術専門校	奈良県
21	和歌山県立和歌山産業技術専門学院	和歌山県
22	鳥取県立産業人材育成センター 倉吉校	鳥取県
23	島根県立東部高等技術校	島根県
24	岡山県立南部高等技術専門校	岡山県
25	岡山県立北部高等技術専門校 美作校	
26	熊本県立高等技術専門校	熊本県
27	宮崎県立産業技術専門校 高鍋校	宮崎県
28	沖縄県立具志川職業能力開発校	沖縄県
29	沖縄県立浦添職業能力開発校	

厚生労働省のWebサイト「ハロートレーニング（障害者訓練）」のページによると、令和2年度、②の障害者を対象とした職業訓練（委託訓練を除く）を実施している都道府県立の一般校は29校となり、表1-4のとおりである。③の委託訓練は、求職障害者を対象とした職業訓練が全国で実施されている。

47 都道府県のうち、障害者校と一般校をあわせて、職業能力開発校で障害者訓

練を実施していない（委託訓練は除く）都道府県は、岩手県、秋田県、山形県、福島県、栃木県、群馬県、富山県、長野県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、佐賀県、長崎県、大分県の16県となっている。

第2章 調査研究の概要と方法

第2章 調査研究の概要と方法

第1節 調査研究の概要

1-1 目的

在職者訓練に係る企業ニーズ・課題や受講効果について検証し、障害者校で実施する在職者訓練及び障害者の多様なニーズに対応した委託して実施する在職者訓練の訓練内容を含めた今後の方向性等の検討をおこなうことである。

そのため、アンケート調査及びその補完としてヒアリング調査を実施して、以下の事項等について把握し、具体的な検討を進めた。

- ① 都道府県が障害者校で実施する在職者訓練（以下 「施設内訓練」という 図表などでは「施設内」と標記）の現状。
- ② 民間の教育機関等に委託している実施する在職者訓練（以下 「委託訓練」という 図表などでは「委託」と標記）の現状。
- ③ 企業が実施している在職者訓練の現状把握と、外部機関での訓練ニーズ。
- ④ 在職障害者の就労状況に応じてのスキルアップの現状、効果、課題。

1-2 研究会の実施

本研究会は、厚生労働省、機構本部、国立、都道府県立の職業能力開発施設等から研究会委員を招集して、以下のとおり4回実施した。

第1回 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会

開催日時 令和2年8月21日（金）13：00～17：00

開催場所 職業能力開発総合大学校 1号館4階 第1・2会議室

議事概要

- （1）研究会概要及び実施状況
- （2）スケジュール
- （3）検討項目
 - ① スケジュール・調査手法
 - ② ターゲット
 - ③ 調査項目

第2回 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会

開催日時 令和3年2月15日（月）13：00～17：00

開催場所 職業能力開発総合大学校 共用棟2階 会議室

議事概要

- (1) 第1回研究会 議事録確認
- (2) プレ調査結果報告
- (3) 次年度に向けた検討
 - ・調査対象は、全国の一般企業を対象とする。
 - ・調査票に在職期間などを項目として追加する。
 - ・委託訓練については、調査先を各都道府県の能開主管課とする。
 - ・一般校及び委託訓練の調査について、実施の有無とその理由、実施の場合は好事例を情報として得ることができる設問を設定する。

第3回 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会

開催日時 令和3年5月18日(火) 13:00~17:00

開催場所 職業能力開発総合大学校 共用棟2階 会議室

議題概要

- (1) 昨年度の研究会経過及び研究スケジュールについて
- (2) 在職者訓練ニーズ等のアンケート調査について
 - ・企業アンケートの対象企業は、業種、規模等に偏らず調査を行う。
 - ・企業アンケートの回答の負担感の軽減を図る工夫が必要。
 - ・企業アンケートのスキルアップについては、技能・技術の向上を図るための具体的な回答が得られるような工夫が必要。

第4回 在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会

開催日時 令和3年12月14日(火) 13:00~17:00

開催場所 職業能力開発総合大学校 共用棟2階 会議室

議事概要

- (1) 調査結果(都道府県編)
- (2) 調査結果(企業編)
- (3) 調査結果(企業ヒアリング調査)

第2節 調査研究の方法

本調査は、研究会において調査の目的を確認し、調査対象、調査方法等について検討をおこなった。2年間の研究期間の1年目の取組みとして、今後の方向性の検討をおこなうために必要とされる情報の検討、その情報を引き出すためのアンケート調査の枠組みを決定するため、一般企業と特例子会社のヒアリングをプレ調査として実施した。プレ調査の結果は、中間報告書として巻末資料3に掲載した。

2年目については、1年目で検討したアンケート調査票に基づいて、以下の調査を実施した。

①企業が実施している在職者訓練の現状、ニーズ等や在職障害者の就労状況に応じたスキルアップの現状等のアンケート調査（企業編）

②都道府県が運営している障害者校で実施している施設内訓練及び委託訓練として実施している在職者訓練の現状等のアンケート調査（都道府県編）

さらにアンケート調査の補完として、一般企業と特例子会社へヒアリング調査を実施した。

2-1 アンケート調査（企業編）

（1）調査対象

全国の一般企業（従業員44名以上の企業（事業所））は、帝国データバンクの保有する企業名簿から地域分布・業種分布を考慮して7,531社を抽出し、特例子会社は所在等が確認できた513社、合わせて8,044社を対象とした。

（2）調査方法

アンケート調査票（P77参照）は、調査受託業者から調査対象企業あてに郵送にて依頼状を配布し、オンライン回収をした。

調査期間は、令和3年9月10日～令和3年10月11日とした。

企業の回答内容は、令和3年4月現在の状況についてである。

（3）回収状況

調査対象のうち1,193社から回答があり、14.8%の回収率であった。

その内訳は、一般企業1,101社（14.6%）、特例子会社92社（17.9%）であった。

表2-1は地域別の回収状況、表2-2は業種別の回収状況を示している。

表 2 - 1 地域別回収状況

	発送数	回収数	回収率
北海道	277	56	20.2%
東北	503	91	18.1%
関東	3,104	381	12.3%
北陸・信越	478	87	18.2%
東海	912	141	15.5%
近畿	1,249	183	14.7%
中国	448	82	18.3%
四国	241	40	16.6%
九州	832	132	15.9%
	8,044	1,193	14.8%

表 2 - 2 業種別回収状況

	<一般企業>			<特例子会社> (参考)回収数
	発送数	回収数	回収率	
A 農業	21	5	23.8%	0
B 林業、狩猟業	0	0	-	0
C 漁業	2	0	0.0%	0
D 鉱業	3	0	0.0%	0
E 建設業	523	93	17.8%	0
F 製造業	1,661	258	15.5%	32
G 卸売・小売業、飲食店	1,326	119	9.0%	2
H 金融・保険業	117	21	17.9%	0
I 不動産業	106	18	17.0%	1
J 運輸・通信業	789	143	18.1%	3
K 電気・ガス・水道・熱供給業	14	4	28.6%	0
L サービス業	2,969	439	14.8%	54
不明	-	1		0
	7,531	1,101	14.6%	92

2 - 2 アンケート調査（都道府県編）

(1) 調査対象

都道府県において障害者の職業訓練を担当している主管課に対して、委託訓練は 47 都道府県を対象とし、障害者校は 16 都道府県を対象とした。(兵庫県は国立及び県立障害者校 2 校が設置されている。)

(2) 調査方法

アンケート調査票 (P81 参照) は、調査受託業者から委託訓練の担当及び障害者校を担当している主管課へ郵送にて配布し、郵送回収した。

調査期間は、令和 3 年 9 月 17 日～令和 3 年 10 月 18 日とした。

在職者訓練の実施状況は、令和元年度の実績である。

(3) 回収状況

委託訓練の担当及障害者校を担当している主管課から 100%回答があった。

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。

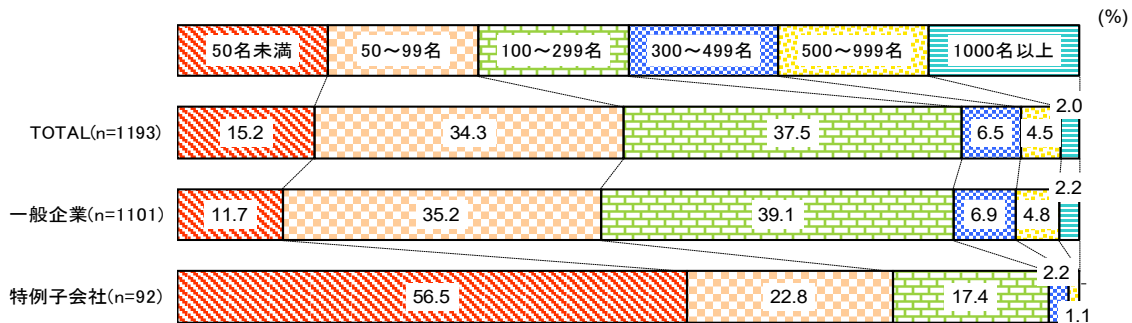


図3-1 企業の従業員数

(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。

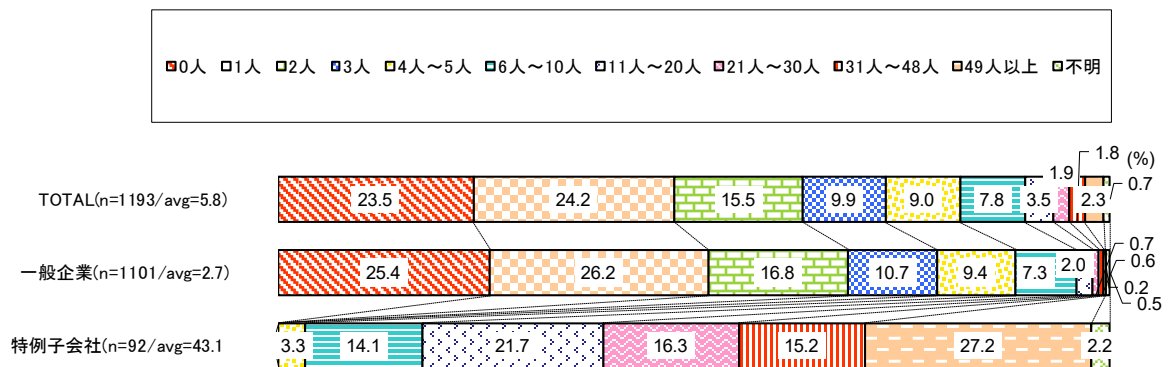


図3-2 企業の在職障害者数

(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)

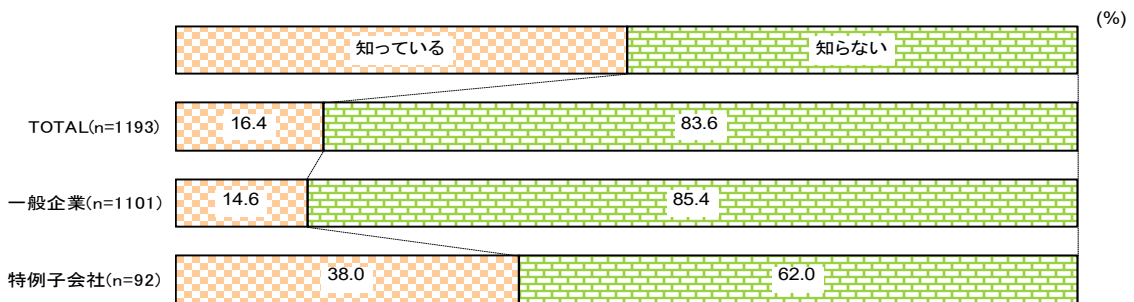


図3-3 公共職業訓練施設の認知

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)

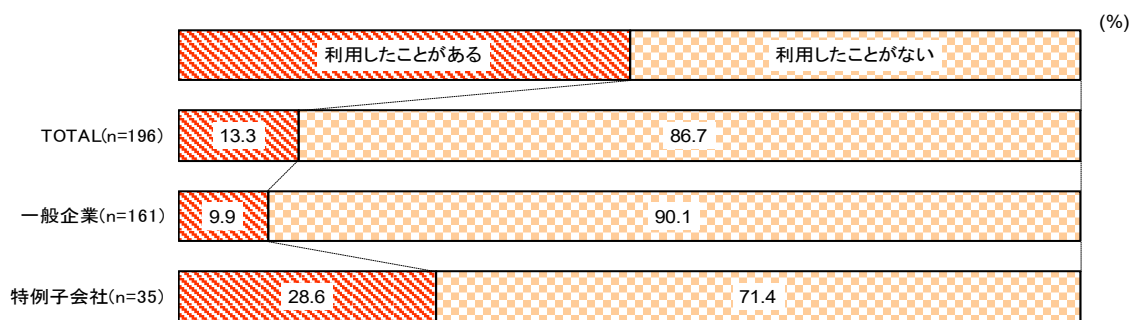


図3-4 公共職業訓練施設の利用経験

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)

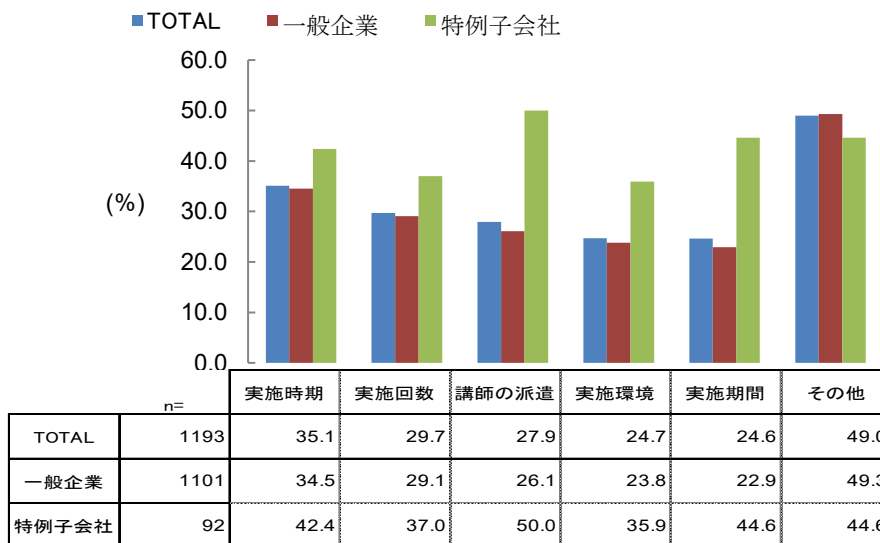


図 3 - 5 公共職業訓練の利用する上で重要な項目（複数回答）

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／職場で訓練の方が効率的
- <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。

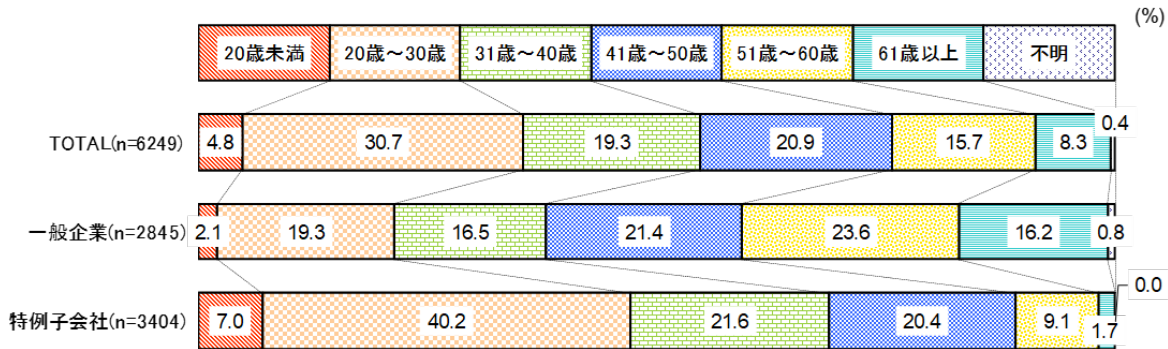


図3-6 在職障害者の年齢構成

(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)

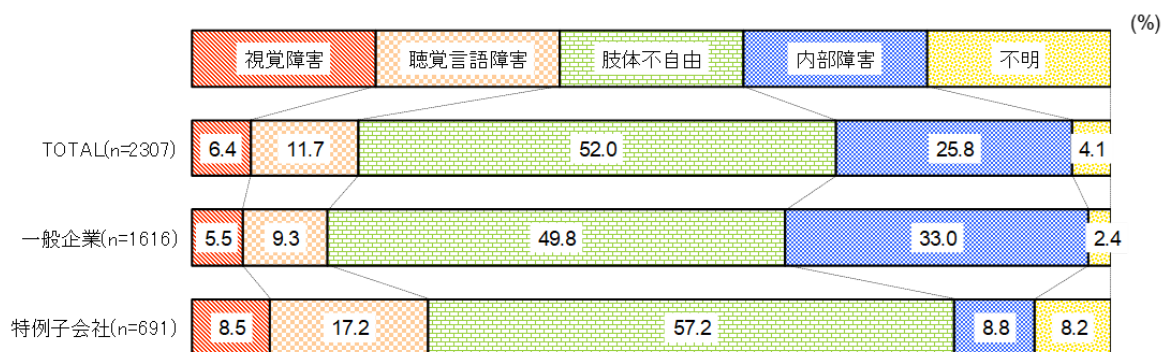


図 3-7 身体障害者の障害の種類

(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。

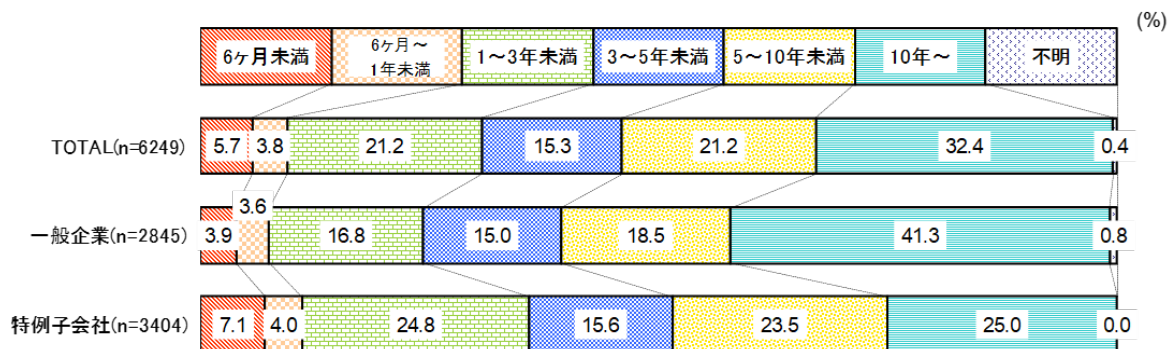


図 3-8 在職障害者の雇用期間

(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。

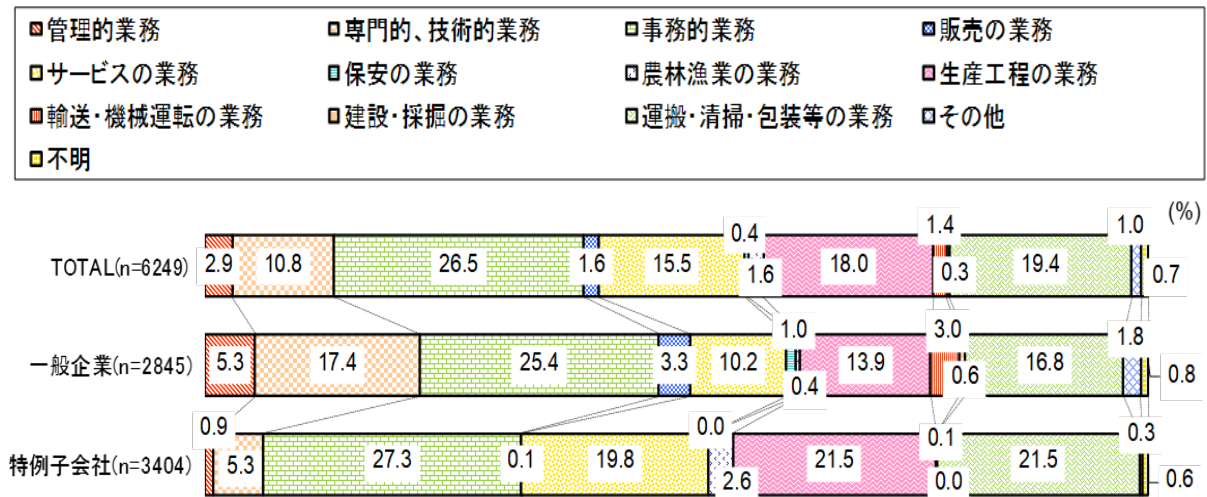


図3-9 在職障害者の主な仕事内容

(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。

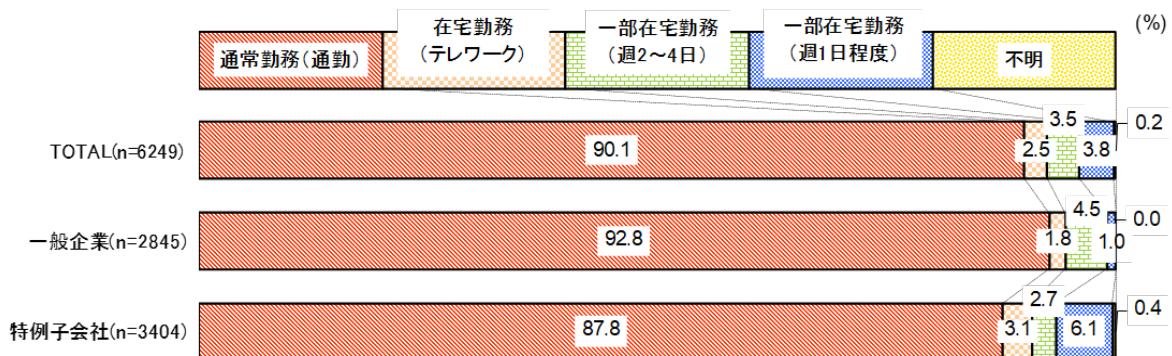


図3-10 在職障害者の勤務状況

(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）。

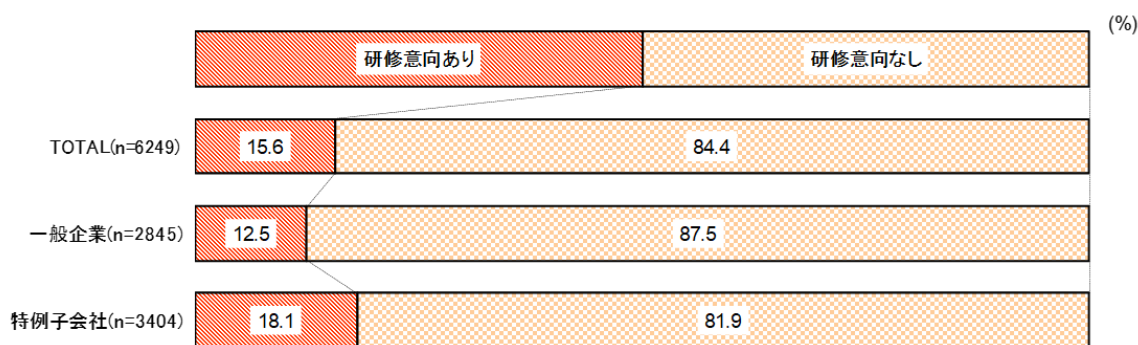


図 3 - 1 1 在職障害者の研修の実施意向

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)

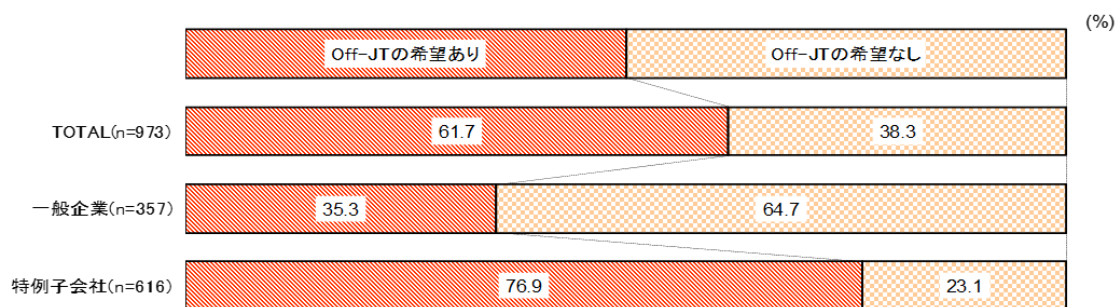


図 3 - 1 2 Off-JT の活用の希望

(1 1) 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)

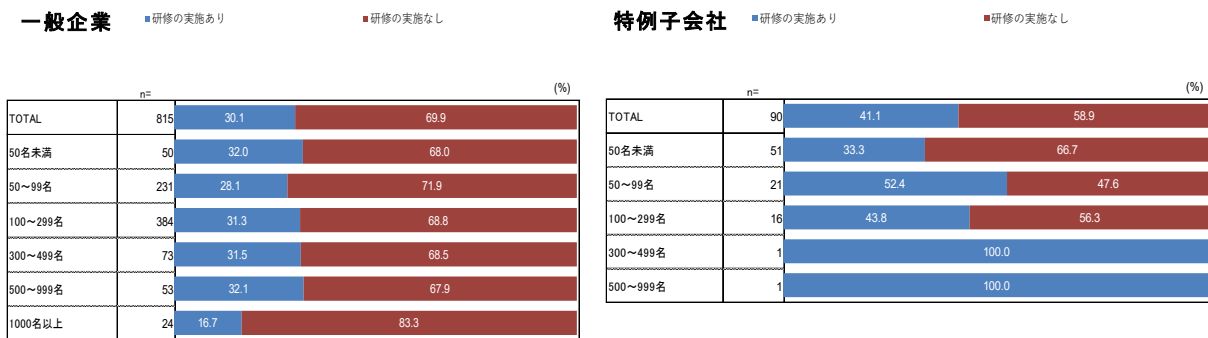


図3-13 企業規模別の研修の実施状況

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)

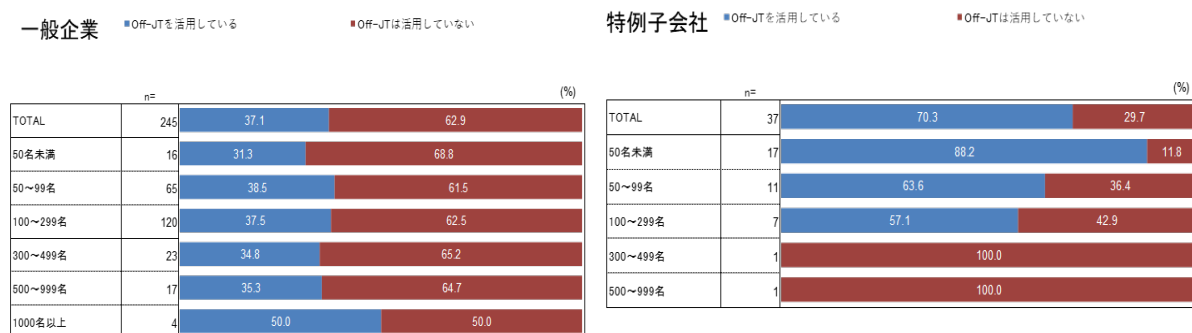


図3-14 企業規模別の実施研修のOff-JT活用状況

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)

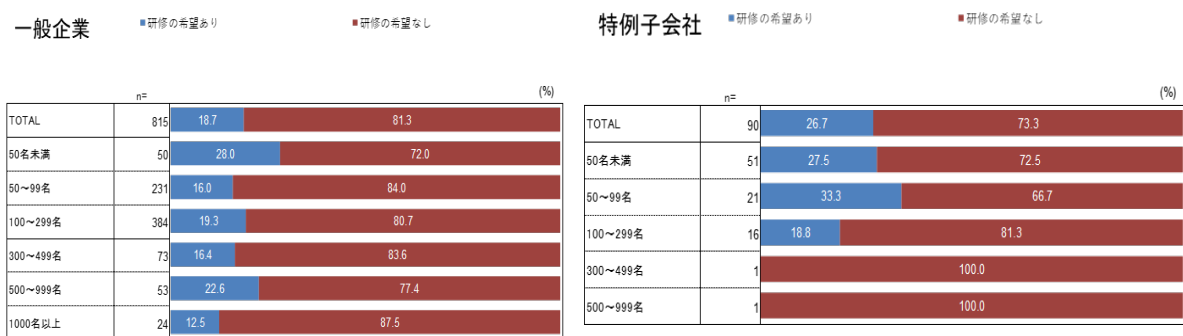


図 3 - 1 5 企業規模別の研修希望状況

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)

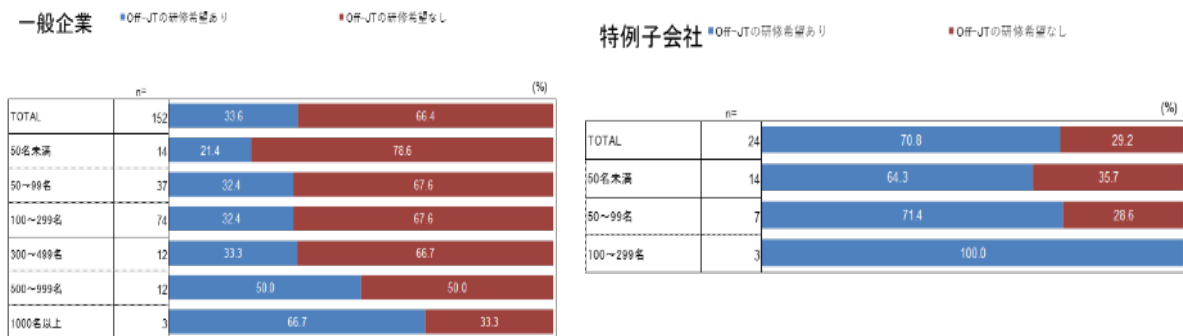


図 3 - 1 6 企業規模別の研修希望の Off-JT 希望状況

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)

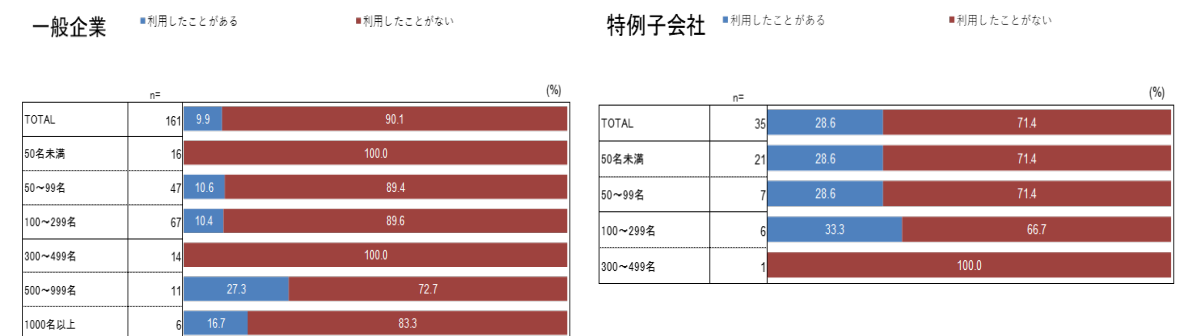


図 3 - 1 7 企業規模別の公共職業訓練施設の利用経験

(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)

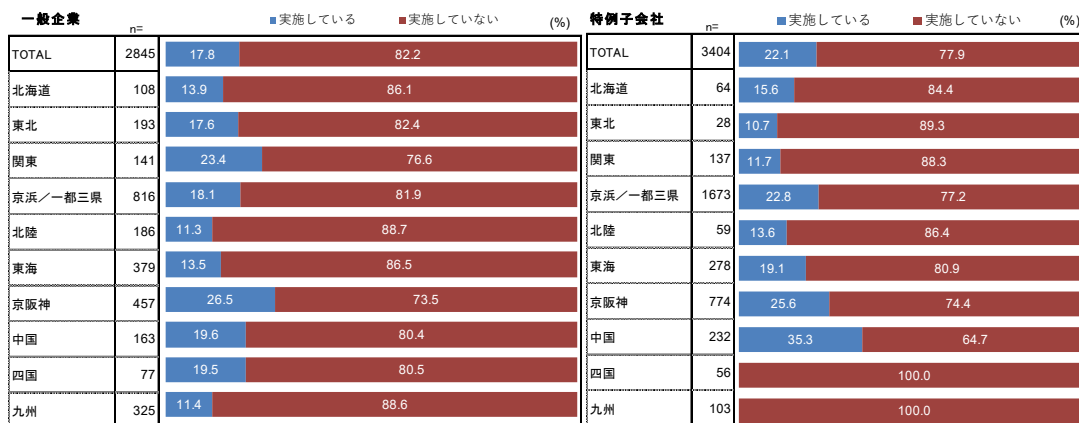


図3-18 ブロック別の研修実施状況

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)

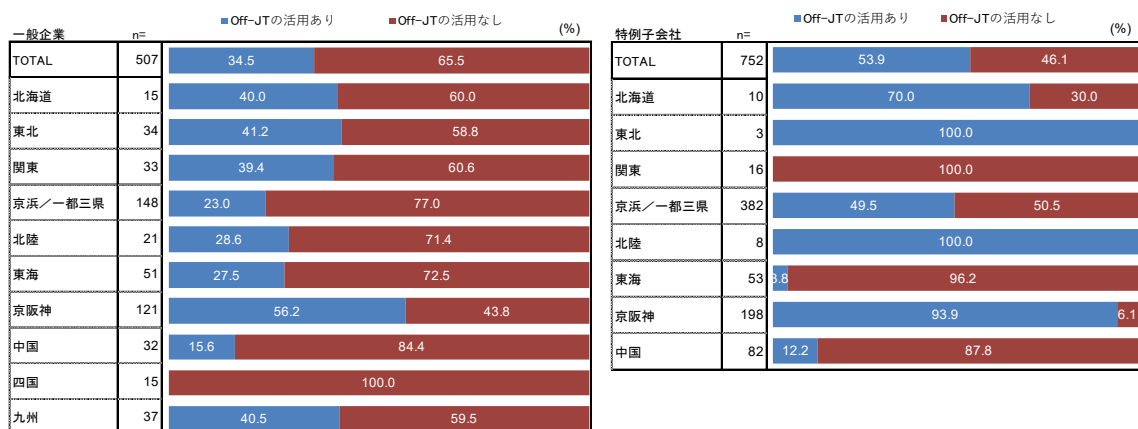


図3-19 ブロック別の実施研修のOff-JT活用状況

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)

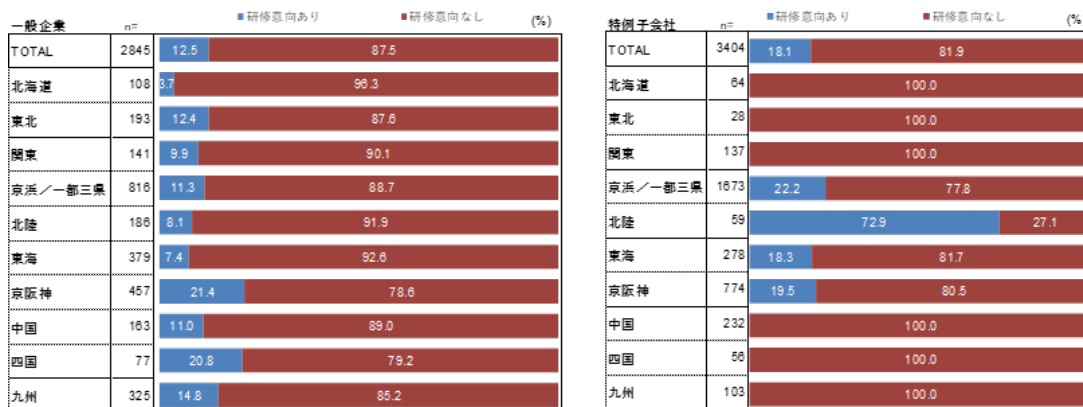


図3-20 ブロック別の企業の研修意向

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)

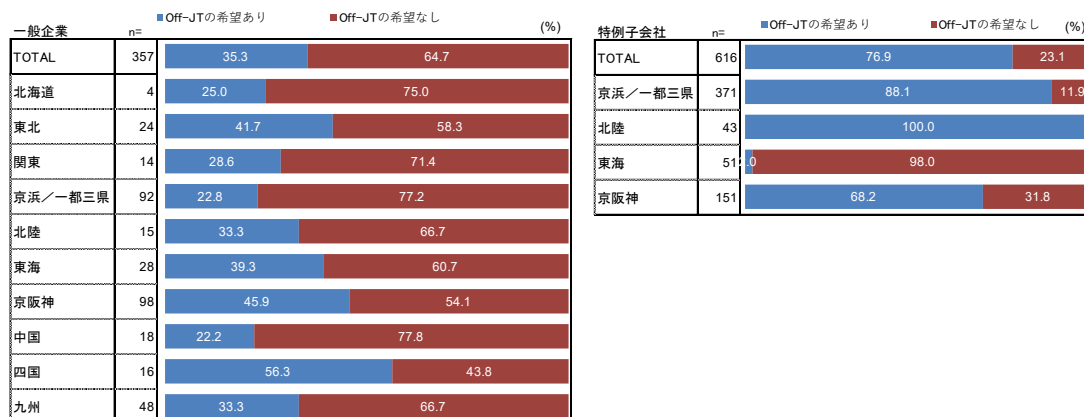


図3-21 ブロック別の研修意向の Off-JT 希望状況

(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)

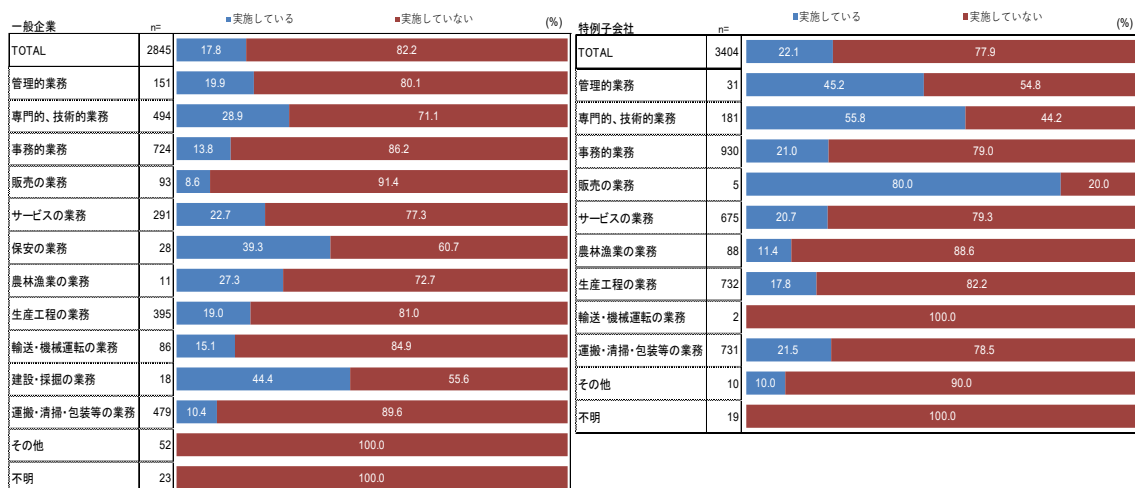


図3-22 主な仕事内容別の研修実施状況（指導担当者の回答）

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）

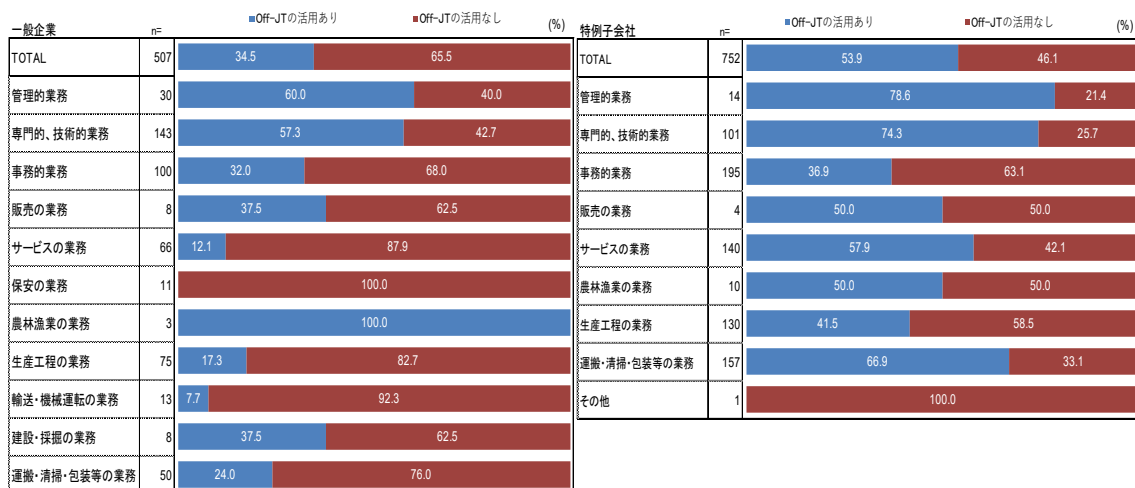


図3-23 主な仕事内容別の実施研修のOff-JT活用状況（指導担当者の回答）

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）

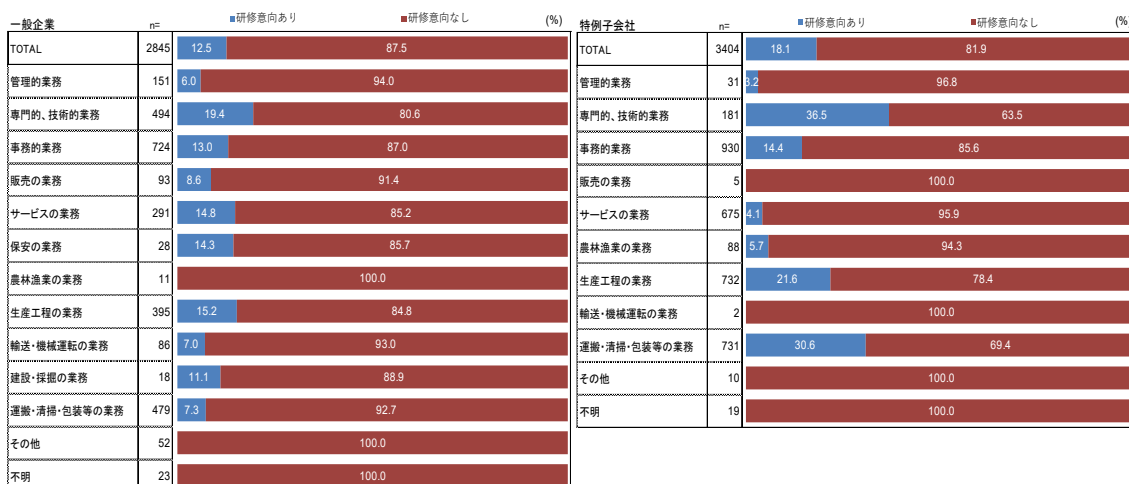


図3-24 主な仕事内容別の企業の研修意向（指導担当者の回答）

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3-25）

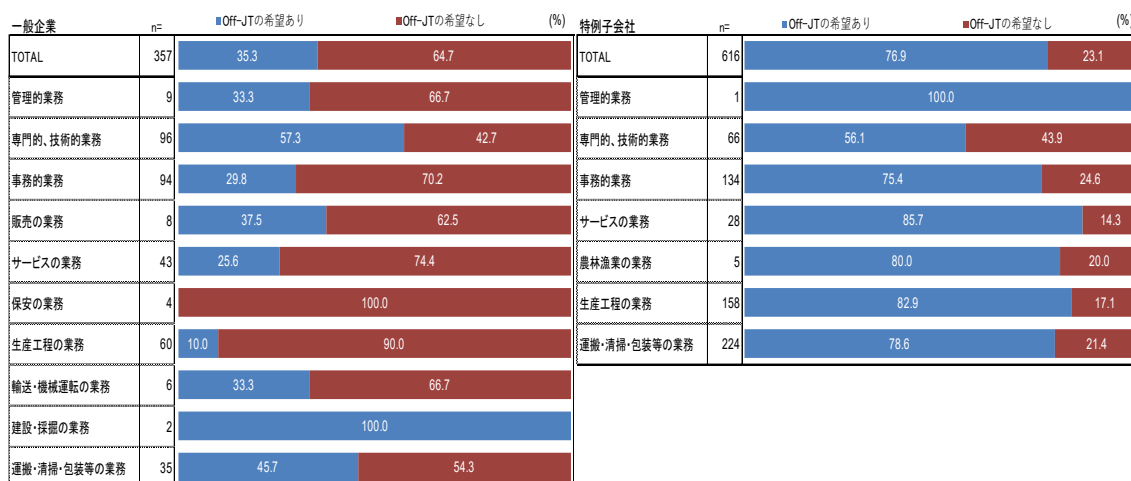


図3-25 主な仕事内容別の研修意向の Off-JT 希望状況（指導担当者の回答）

(4) 障害種類別の在職者訓練等の状況

企業における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)

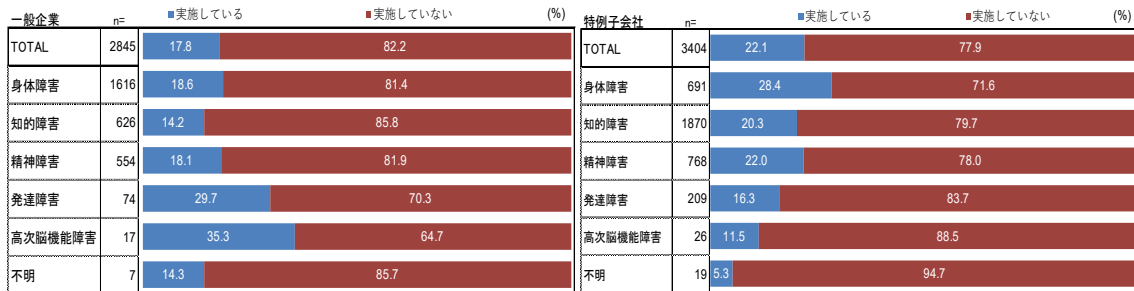


図3-26 障害種類の研修状況（指導担当者の回答）

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)

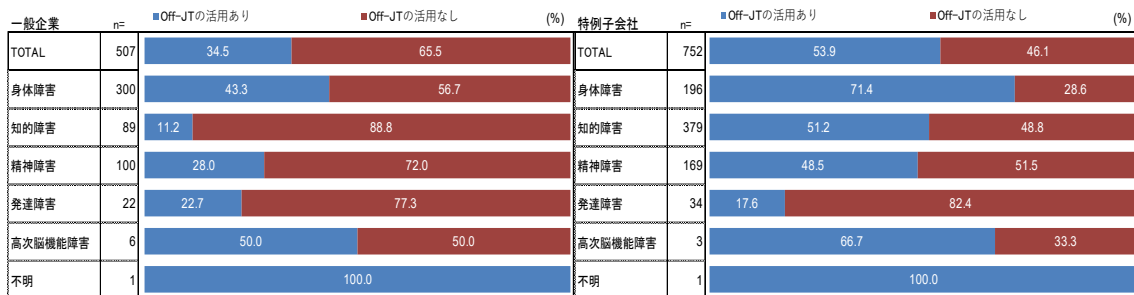


図3-27 障害種類の Off-JT 活用状況（指導担当者の回答）

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)

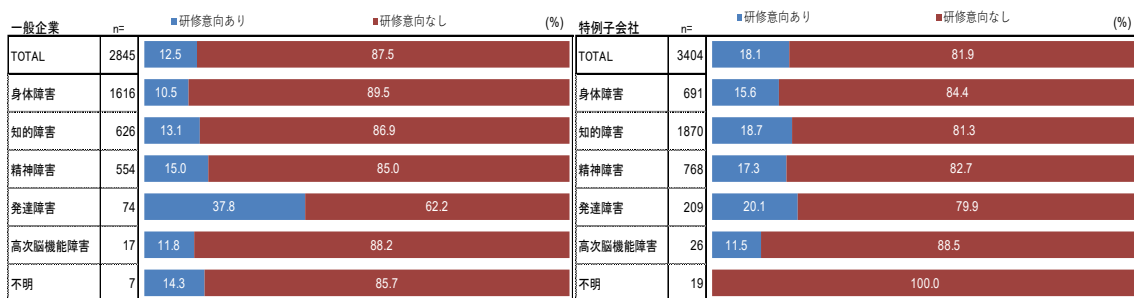


図3-28 障害種類の企業の研修意向（指導担当者の回答）

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)

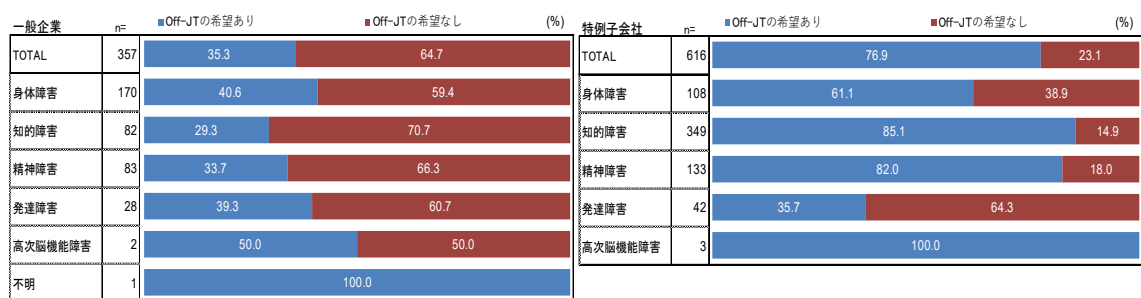


図 3 - 2 9 障害種類別の Off-JT 希望状況 (指導担当者の回答)

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。

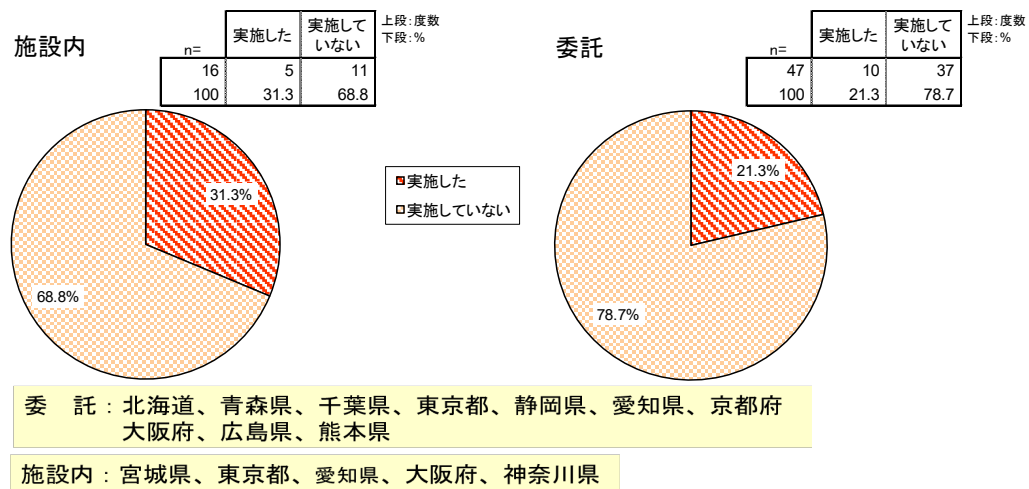


図3-30 訓練実施の状況

(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。

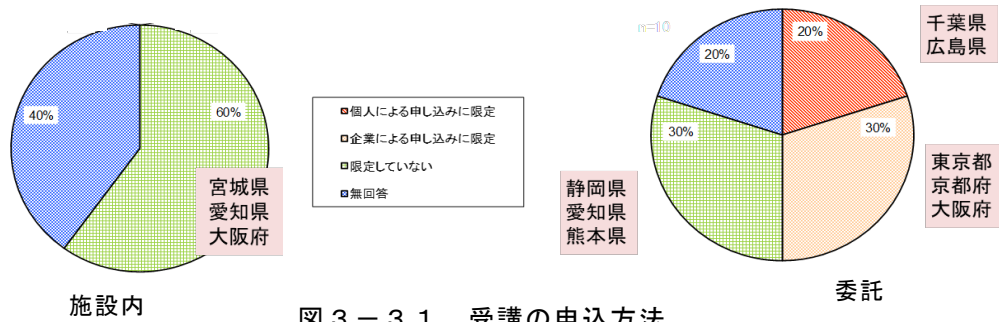


図3-3-1 受講の申込方法

(5) コースの設定日

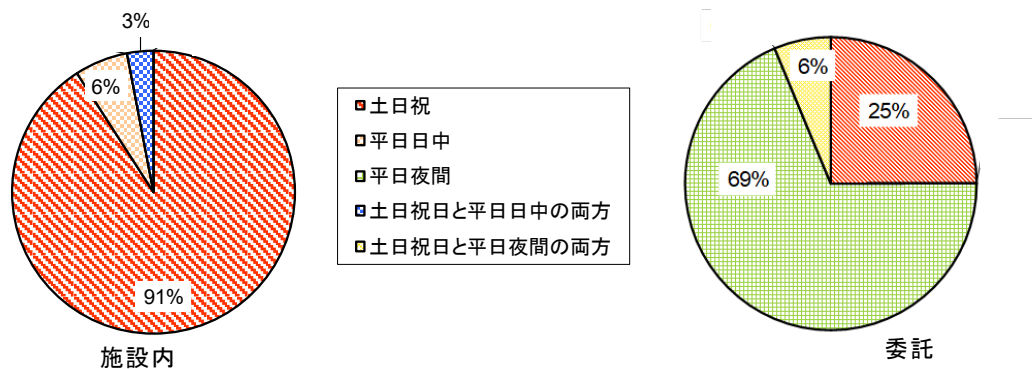


図3-3-2 レディメイド型コースの設定日

<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。

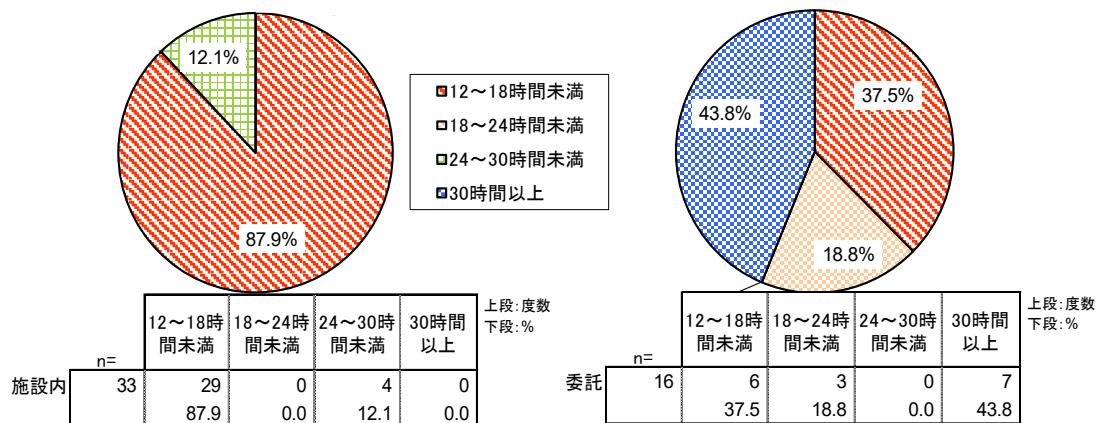


図 3-3-3 レディメイド型コースの訓練時間

<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 3-3-4）

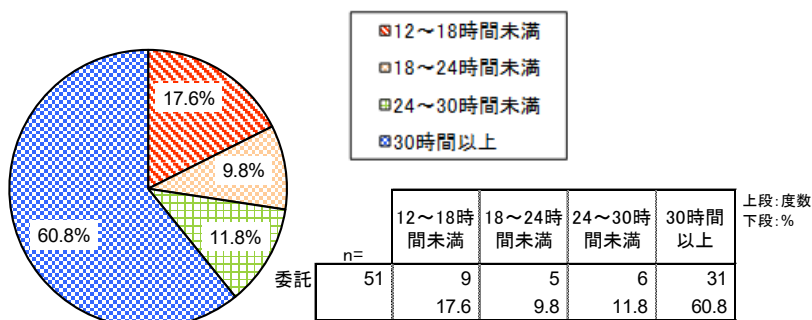


図 3-3-4 オーダーメイド型コースの訓練時間（委託訓練）

(7) コースの定員

<レディメイド型> (図 3-3-5)

・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。

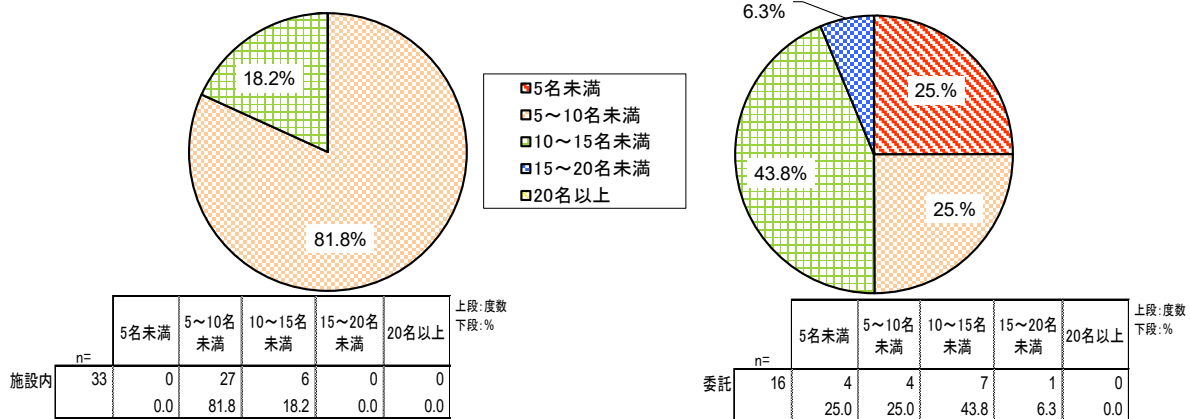


図3-35 レディメイド型コースの定員（委託訓練）

< 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）

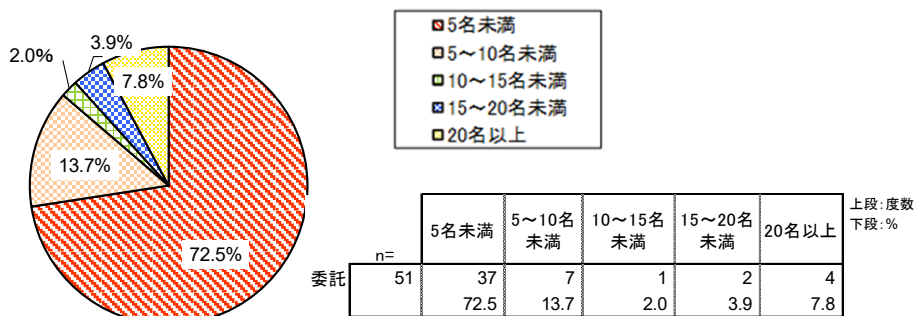


図3-36 オーダーメイド型コースの定員（委託訓練）

(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。

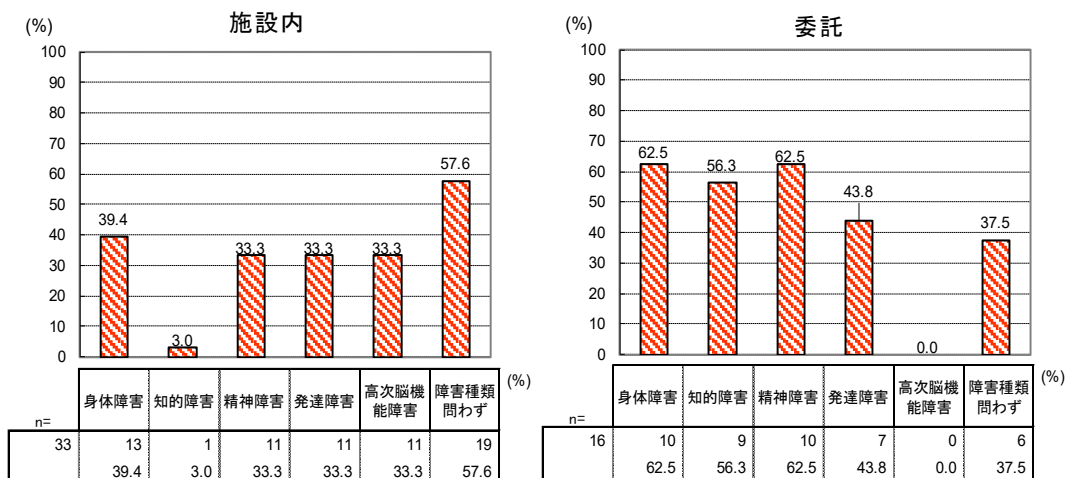


図 3-37 レディメイド型コースの対象障害種類（複数回答）

< 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）

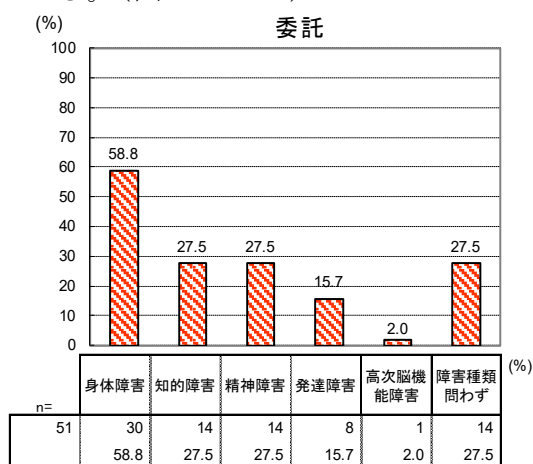


図 3-38 オーダーメイド型コースの対象障害種類（委託訓練）（複数回答）

(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）

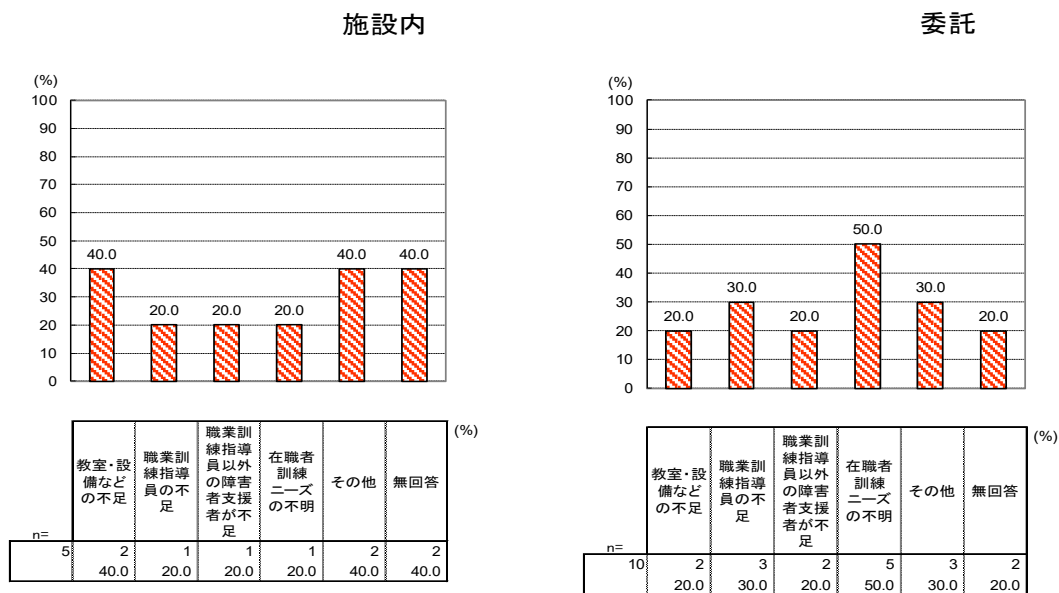


図3-39 訓練実施上の課題とその理由

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)

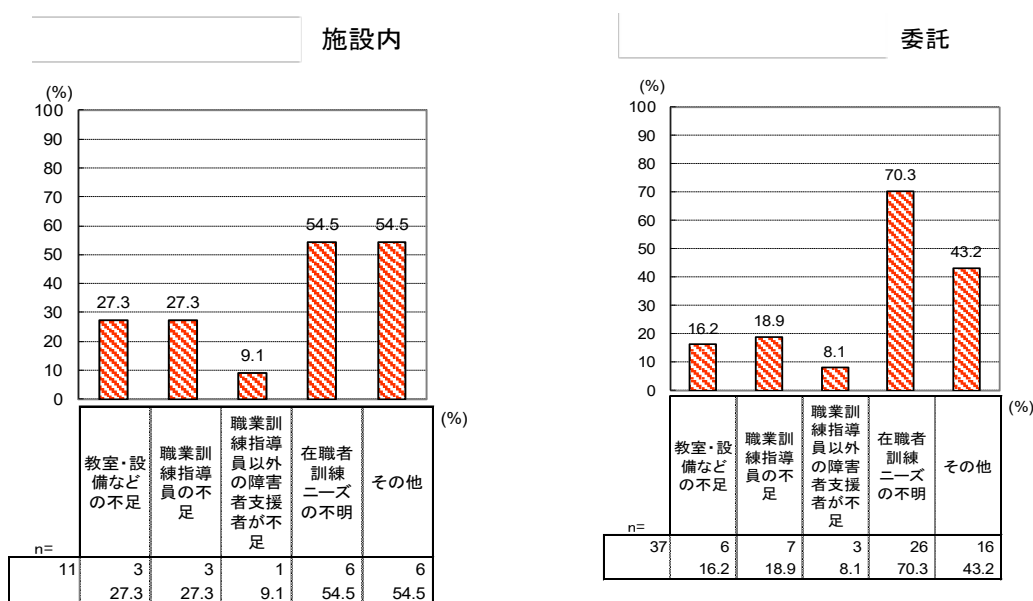


図3-40 在職者訓練を実施できない課題とその理由

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の国立職業リハビリテーションセンター、岡山県の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つて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ため、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、シュレツダー、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。

第4章 まとめ

第4章 まとめ

第1節 企業における在職者訓練ニーズについて

1-1 企業を取り巻く状況

(1) 障害者雇用制度

第1章の第1節のとおり2021年3月、障害者雇用率制度における法定雇用率が引き上げられ、民間企業（43.5人以上規模の企業）は2.3%、国・地方公共団体等は2.6%、都道府県等の教育委員会は2.5%となった。障害者雇用は、差別の禁止・合理的配慮の提供の義務化などさまざまな法改正を経て、障害者の働く環境は改善され、障害者雇用に取り組む企業も増えている。

本調査結果では、法定雇用率の条件を満たす従業員規模の企業に調査を依頼したが、23.5%の企業において在職障害者が「0人」であり、在職障害者を雇用している企業においても職場定着や障害者支援者の不足などの課題が挙げられ、障害者雇用に企業が苦慮している一面もうかがわれた。

しかしヒアリング調査等で障害者雇用に成功している企業は、法定雇用率達成以上の価値を感じ、障害者を戦力化する環境をつくることで、業務改善や風土改革まで実現させていると思われた。

(2) 障害者雇用状況

労働新聞の特集（「～能力を生かす！伸ばす！～障害者雇用」 全12回）^[1]の2021年6月から連載された記事の中で筆者は以下のように述べている。

少子高齢化が加速する日本で、労働力人口の減少は予測可能な社会課題の一つだ。そこで近年、労働力人口減少への対策として「女性活躍」、「外国人採用」、「高齢者採用」に注目が集まっている。障害者採用は労働力としてあまり認知されていないように感じるが、採用や定着支援の仕方次第で、障害者は戦力になる。障害者雇用は単に法定雇用率を達成するために行うのではなく、会社・組織を変える好機と捉えて取り組むべきものである。（第1回掲載）

厚生労働省が発表している平成30年度障害者雇用実態調査結果^[2]によると、障害者を雇用するに当たっての課題の第1位は、「会社内に適切な仕事がない」であった。障害の種類を問わず、回答結果で最も多かった「会社内に適切な仕事がない」という問題は、実際に障害者を数多く受け入れている企業からは聞こえてこない課題だ。むしろ「実際に雇ってみたら、いろいろできるので驚いた」、「任せない方が良さだろうと勝手に判断していた仕事も、任せてみたらできた」と話す企業が多い。障害者を雇用すると、これまでの“当たり前”を見直

すことになる。その結果、フレックスタイムやリモートワーク、在宅勤務といった新しい働き方が生まれるかもしれない。障害者雇用をきっかけに、社内の業務や風土を改善していくことは、障害者のみならず、全従業員にとって良いことのはずだ。(第3回掲載)

コロナ禍により企業の取組みは二極化している。今は変化を受け入れやすい時期で働き方を変えるチャンスでもある。最近多くの企業で導入が進められている在宅勤務・テレワークは、障害や職種により差があるものの障害者にとっては働きやすく、仕事の可能性を広げる。障害者雇用は都市部では売り手市場になりつつあるが、地方ではまだまだ求人が少ない。また、IT技術の進歩により可能な職種も広がっている。(第12回掲載)

本調査の勤務形態についての結果において、フレックスタイムやリモートワーク、在宅勤務を実施している在職障害者はごくわずかで、企業においては、職場環境や業務改善など多くの課題があることがうかがわれた。

その対応として、機構の「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(障害者職業総合センター調査研究報告書 No94)^[3]の中では、能力開発の効果を述べており、能力を発揮するための配慮を現場の従業員が理解しているかが重要な課題であり、また目指しているのは「障害者の戦力化」というよりは、「障害者を戦力化できる職場」と考えたほうが適切かもしれないとしている。その効果は、戦力化への取組みの結果発揮される事業への貢献だけではなく、障害者を雇用し戦力化するためにとられた様々な取組が、職場や企業全体にもたらす効果も加わってのものと考えてとしている。

また機構の「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」(障害者職業総合センター調査研究報告書 No157)^[4]によると、障害者の勤務先における差別の認識(「差別がないと思う」、「差別があると思う」)上位5項目において、「差別があると思う」の4位に「教育訓練」という回答が挙がっている。これは在職障害者が能力開発の機会が少ないと感じていることがうかがえる。

このようなことから、今後の企業においては、障害者雇用率制度をプラスにとらえて、障害者の能力開発、障害者の雇用改善をすることにより、全従業員の働き方の改善につながると思われる。そのための障害者の能力開発の重要性は、ますます高まっていると考えられる。

1-2 在職者訓練のニーズ

独立行政法人労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」^[5](以下「労働機構調査」という。)によると、Off-JTを実施した

企業が34.2%となっている。また、従業員に対して実施する人材育成・能力開発の教育投資は、「職場の生産性の向上」について、9割近くが「効果がある」、「ある程度効果がある」と回答している。

第2章の第1節のとおり、アンケート調査結果から企業におけるスキルアップのための研修は、一般企業で30.1%、特例子会社で44.1%実施され、その中でOff-JTを活用しているのが、一般企業で37.1%、特例子会社で70.3%となっている。特に在職障害者が多く就労している特例子会社では、Off-JTの活用比率が高く、企業の規模が小さいほど活用比率が高い。

また第3章の第1節のとおり、今後の研修を希望している企業において、Off-JTを活用しての研修を希望している企業が38.6%、その内訳は一般企業が33.6%、特例子会社が70.8%であり、企業の規模別にみると、一般企業、特例子会社ともに、多くの在職障害者が就労している企業ほど高くなっていることから、在職者訓練ニーズはあることがうかがえる。さらには障害者雇用が企業の職場の改善や変革につながるというメリットもあることから、在職者訓練ニーズは十分にあると考えられる。

企業における在職者訓練の実施状況としては、スキルアップのための研修のうちOff-JTを活用していると回答した企業について、障害者が就いている主な仕事内容別にみると、「管理的業務」、「専門的、技術的業務」が高く、またOff-JTの活用希望の自由記述において、障害者指導、支援のスキルアップや障害理解を要望する意見があり、更にマネジメント、JST研修、ソフトの習得やWEB、プログラムの開発に関する要望も挙げられている。このことから「管理的業務」で働く障害者に対し、マネジメントスキルの習得を、「専門的、技術的業務」については、IT化等の進展にともなって、パソコン関係のスキル向上が望まれているといえる。加えて、企業が公共職業訓練に対する要望として、パソコン関係では、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を挙げており、企業の在職者訓練のニーズがうかがえる。

また障害種類別における研修状況から、研修の意向があってその研修をOff-JTとして希望している企業が、一般企業では、「精神障害者」と「身体障害者」が高く、特例子会社では、「知的障害者」、「精神障害者」が高い傾向にある。

平成30年度の障害者雇用実態調査（厚生労働省）では、精神障害者の平均勤続年数は「3年2カ月」であり、身体障害者の「10年2カ月」、知的障害者の「7年5カ月」と比べても低い数値である。精神障害者は、心や体の調子に波があり、勤怠が安定しにくいといわれているが、本人に調子を崩すときの傾向や、回復のきっかけ、あるいは不調な時の連絡方法などを聞いておくと言われているとされており、精神障害者の安定した就労を促進させることが、今後の企業の障

害者雇用の課題解決の一つといえる。これらのことから、その他の在職者訓練の内容としては、健常者とともに働く、また障害者同士がともに助け合うということから障害者への理解を深めるための研修、助言、指導の研修を望む声もある。

第2節 都道府県における在職者訓練の取組みと今後の方向性

2-1 在職者訓練の状況

第1章の第2節とおり求職者訓練は、全国の障害者校及び一般校、各都道府県の委託訓練として実施している。在職者訓練は、アンケート結果から施設内訓練が5地域、委託訓練が10地域と都市部を中心に実施されている。

また企業アンケート調査では、ブロック別の在職者訓練等の実施状況の中で、スキルアップのための研修が、一般企業では近畿、北関東が、特例子会社では中国、近畿、首都圏において実施率が高い傾向にあり、調査した四国、九州の企業では、スキルアップのための研修を実施していないという結果であった。そのような結果の中で、研修の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、四国、九州でもあることがわかった。

一概には言えないが東京、大阪を中心に施設内訓練及び委託訓練も実施している状況であり、四国、九州地域では障害者校が福岡、鹿児島にあるが在職者訓練は行われておらず、また委託訓練も熊本だけが実施している現状をみると、地域の格差があることがうかがえる。

都道府県という視点でみると、東京、神奈川、愛知、静岡、大阪ではレディメイド、オーダーメイドを活用して、企業ニーズを把握して在職者訓練を実施している。一方北海道、宮城、京都、兵庫、広島、福岡では十分に取組みされていない現状がある。その理由としては、求職障害者の訓練で手一杯であり、在職者訓練まで手が回らない状況があり、またニーズを把握することができていないことがうかがえる。

障害者校が設置されている青森、岐阜、石川、鹿児島は、人口規模が小さくて最初から人数が集まる見込みがないことなどから、ニーズの把握ができておらず、さらに在職者訓練を実施できる委託先がその地域にないなど、負の連鎖に陥っていることがうかがえる。

2-2 在職者訓練の今後の方向性

障害者の求職者訓練は全国の障害者校、一般校及び民間教育訓練施設において実施しているところであるが、在職者訓練は実施地域が限定されている。企業アンケート調査結果や研究会の検討から、在職障害者の人材育成はOJTを基本としても、企業の規模等によっては、企業内における人材育成の環境やキャリア形成の方針等に応じてOff-JTを活用している状況があり、それらの在職者訓練ニーズに応えられるだけの受け皿が十分ではないと考えられる。

しかしながら今回の調査から、各都道府県が在職者訓練を実施する上で、い

ろいろな課題が挙げられた。まず障害者校の中には、施設の老朽化や設備が不足していること、次に指導員が不足していること、指導員以外の障害者支援者が不足していることなどがあった。これらについては、今後、計画的に解決していくことが望まれる。

「障害者訓練を担当する指導員等に関する調査研究報告書」（調査研究報告書 No182）^{〔6〕}（以下「指導員調査」という）によると、障害者校では約8割の施設で指導員が不足している状況であり、都道府県営の障害者校の指導員は、一般校からの異動により補充し、十分な研修がないままに担当するケースが多いという状況である。また指導員養成において、職業リハビリテーションや障害特性などの習得を必須科目として、職業訓練の対象者に障害者を想定しての養成を早期に拡充する必要があるとしている。指導員調査によると、障害者校及び一般校において、不足する専門家として、精神保健福祉士（PSW）、精神科医師、就職支援員及び職場定着支援員を挙げる施設が多くみられ、訓練生のメンタル面でのサポートを行う専門家と、訓練生の就職活動や職場定着面をサポートする専門家配置の要望が高い状況にある。本調査においても、施設内訓練及び委託訓練ともに訓練生のメンタル面でのサポートを行う専門家が不足している意見が多くみられた。これらの状況を踏まえ、在職者訓練を担う人材の確保が重要と考えられる。

在職者訓練ニーズ把握に関することについては、企業において在職障害者の能力開発を実施して、さらに生産性向上につなげようとOJT及びOff-JTを計画しているが、研修担当者や研修場所の確保に苦労している状況がみられた。その上で企業ニーズを把握する一つの方法として、障害者校、一般校においては、求職障害者の職業訓練が実施され、実績を重ねてきており、その修了生の就労支援などをきっかけに、企業のニーズ等を把握するような取り組みから始めて、都道府県の主管課などとも連携して、広報を含め企業にアピールする取り組みが考えられる。

その他に都道府県が運営する障害者校や委託訓練に関しての意見は、第2章第2節で述べたとおり、多様な障害特性を持つ障害者の対応が難しい、委託先の確保が難しいなどの意見が多く、これらの実施環境の整備が望まれる。

在職者訓練の機会という点においては、障害者校の施設内訓練の受講生と障害者を対象とした委託訓練の受講生を合わせても数百人であり、そのほとんどは、施設内訓練の在職者訓練が東京、神奈川、愛知、大阪において、委託訓練は東京、静岡、愛知、大阪において実施されたものである。その他の地域では、ほとんど実施されていないのが現状である。また本調査において障害者の在職者訓練を実施している公共職業訓練の認知度は低調であった。

このような状況下において、一般の公共職業訓練における在職者の施設内訓練にて、障害の比較的軽い在職者が受講する可能性を考慮しても、更なる在職障害者訓練の定員枠の増員、また受講できる地域の拡充や公共職業訓練の認知度の向上が望まれる。

公共職業訓練の役割としては、求職者訓練と在職者訓練が車の両輪のように求職者が就職をして、安定した就労につなげることであると考える。

本調査では、企業の研修動向、訓練内容、課題等、また障害特性や適性、希望等を考慮して、障害者のキャリア形成を考えている企業の意見などを踏まえると、在職者訓練のニーズは十分あるということがわかった。そこで、在職者訓練を展開していく取組みとしては、都道府県における求職者訓練のノウハウを活用し、在職者訓練を展開できる措置を講ずることが望まれる。また運営のためのサポートとして、障害者の職業訓練の先進的な取り組みをおこなっている国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原リハビリテーションセンターが、障害者校や一般校の在職者訓練を展開するためのサポートをする体制づくりが望まれる。

引用・参考文献等

- [1]労働新聞 第 3311 号、第 3313 号、第 3322 号より「～能力を生かす！伸ばす！～障害者雇用」 筆者：紺野 大輝（この たいき）
- [2]平成 30 年度障害者雇用実態調査（厚生労働省）
- [3]「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」（障害者職業総合センター調査研究報告書 No94）
- [4]「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」（障害者職業総合センター調査研究報告書 No157）
- [5]「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）
- [6]「障害者訓練を担当する指導員等に関する調査研究報告書」（調査研究報告書 No182）

卷末資料 1

アンケート調査票用紙

企業用アンケート調査票

企業用		在職障害者の訓練ニーズ調査に係るアンケート調査票		
1 貴社の概要等についてお伺いします。				
貴社名		従業員数 (※1)	1. 50名未満 2. 50～99名 3. 100～299名 4. 300～499名 5. 500～999名 6. 1000名以上 (名)	うち 障害者 従業員数 (名)
住所				
業種番号(※2) (日本標準産業分類・中分類)				
回答者	所属部署・役職			
	氏 名			
	電 話 番 号 E-mail			
<p>※1 当該事業所の従業員数(パート・アルバイト、契約社員など直接雇用している非正規社員を含み、派遣社員、請負社員は除く)の数字に○を記入してください。6に○を付けた場合は人数も併せて記入してください。</p> <p>※2 業種番号欄には、別紙(日本標準産業分類第13回改定表)の中から中分類の番号(数字2桁)を記載して下さい。</p> <p>※3 記入内容は令和3年4月現在の情報で記入してください。</p> <p>《障害区分の選択等》</p> <p>1 身体障害者:身体障害者手帳所持者</p> <p>2 知的障害者:療育手帳(愛の手帳等)又は知的障害者判定機関による判定書所持者</p> <p>3 精神障害者:精神障害者保健福祉手帳所持者、もしくは統合失調症、気分障害(そう病、うつ病、そううつ病を含む)、てんかんにかかっていることが医師の診断書等により確認された者</p> <p>4 発達障害者:障害者手帳の有無によらず、広汎性発達障害、アスペルガー症候群、自閉症(高機能自閉症を含む)、LD(学習障害)、ADHD(注意欠陥多動性障害)のいずれかの診断名が、診断書等により確認された者</p> <p>5 高次脳機能障害者:障害者手帳の有無によらず、高次脳機能障害が、診断書等により確認された者</p>				
2 貴社の障害のある従業員についてお伺いします。 下記の①～⑧の質問に回答いただき、表に各人の状況をご記入してください。 なお、重複障害をお持ちの場合は、主たる障害種類の欄に記入してください。				
<p>① 以下の選択肢から年齢を記入してください。</p> <p>1. 20歳未満 2. 20歳～30歳 3. 31歳～40歳 4. 41歳～50歳 5. 51歳～60歳 6. 60歳以上</p> <p>② 以下の選択肢から雇用期間を記入してください。</p> <p>1. 6ヶ月未満 2. 6ヶ月～1年未満 3. 1～3年未満 4. 3～5年未満 5. 5～10年未満 6. 10年～</p> <p>③ 以下の選択肢から主な仕事内容を記入してください。<u>その他を選択した場合は仕事内容を具体的に記入してください。</u></p> <p>1. 管理的業務 2. 専門的、技術的業務 3. 事務的業務 4. 販売の業務 5. サービスの業務 6. 保安の業務</p> <p>7. 農林漁業の業務 8. 生産工程の業務 9. 輸送・機械運転の業務 10. 建設・採掘の業務</p> <p>11. 運搬・清掃・梱包等の業務 12.その他()</p> <p>④ 以下の選択肢から現在の勤務状況を記入してください。</p> <p>1. 通常勤務(通勤) 2. 在宅勤務(テレワーク) 3. 一部在宅勤務(週2～4日) 4. 一部在宅勤務(週1日程度)</p> <p>⑤ 従業員が採用後に実施したスキルアップ(技能・技術の向上)のための研修内容について記入してください。</p> <p>⑥ ⑤の研修を外部的教育訓練機関等を活用してOff-JTにより実施した場合は○を記入してください。</p> <p>⑦ 今後スキルアップ(技能・技術の向上)させたいと考えている場合、必要とする研修内容を記入してください。</p> <p>⑧ ⑦の研修を外部的教育訓練機関等を活用してOff-JTによる実施希望がある場合は○を記入してください。</p>				

障害種類	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
	年齢	雇用期間	主な仕事内容	勤務状況	実施した研修内容	Off-JTの活用	今後の研修内容	Off-JTの希望	
※記載例	3	4	3	3	Access基礎	○	Access VBA	○	
身体障害	視覚障害								
	聴覚言語障害								
	肢体不自由								
	内部障害								
知的障害									
精神障害									
発達障害									
高次脳機能障害									
※ 一つの障害種類について、6名まで記入できます。6名以上いる場合や複数の研修を受講している場合等は、お手数ですが行を追加してください。									

(1) 上記⑥で外部の教育訓練機関等を活用したOff-JTとなった理由と活用した教育訓練機関等の名称を記入してください。

上記⑤の研修内容	理由	教育訓練機関等の名称
※記載例 Access基礎	内部に指導者がいないため	〇〇障害者職業能力開発校

(2) Off-JTの研修を実施する際に配慮した事柄がありましたら、具体的に記入してください。
障害種類などで回答が異なる場合は可能な範囲で記入ください。

※記載例： Access基礎の研修には、企業内の支援担当が初日に付き添って対応した。

(3) 上記⑥で外部の教育訓練機関等を活用したOff-JTの希望で○を記入した理由を具体的に記入してください。
障害種類や雇用期間などで理由が異なる場合は可能な範囲で記入をお願いします。

※記載例： Access VBAの研修には、内部に指導を担当できる者がいないため。
理由：

3 在職障害者に対する職業訓練(在職者訓練)についてお伺いします。
 (1) 在職障害者を対象とした公共職業訓練についていずれかに○を記入してください。
 ※公共職業訓練とは国や都道府県等が実施する公的な職業訓練で、原則無料で実施しているものです。

① 都道府県内にある公共職業訓練施設を
 a.知っている b.知らない

② 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を
 a.知っている b.知らない→(2)へ

③ 知っている場合、その施設名を記入してください。
 施設名：

④ 知っている場合は③の施設で実施している在職者訓練を
 a.利用したことがある b.利用したことがない

⑤ ④で利用したことがある場合は、コース名を記入してください。
 コース名：

⑥ ④で利用したことがない場合は、その理由を記入してください。(例：日程が合わなかった。受講させたいコースがなかった。等)
 理由：

<p>(2) 在職障害者を対象とした公共職業訓練について、もし利用する場合に以下のどの項目が重要となりますか。 あてはまる項目の()に○を記入し、具体的な理由をお聞かせください。(複数項目に記入可)</p>
<p>① 実施時期()</p> <p>※記載例: 4月から5月ごろの平日</p> <p>具体的に</p>
<p>② 実施回数()</p> <p>※記載例: 週に1回程度</p> <p>具体的に</p>
<p>③ 実施期間()</p> <p>※記載例: 連続して3日程度来ていただいて指導していただけると助かる</p> <p>具体的に</p>
<p>④ 講師の派遣()</p> <p>※記載例: 会社内に派遣してもらいたい</p> <p>具体的に</p>
<p>⑤ 実施環境()</p> <p>※記載例: 車いすに対応した机等、空調設備</p> <p>具体的に</p>
<p>⑥ その他()</p> <p>※記載例: 移動が困難な方が多いのでリモート研修があるとよい</p> <p>具体的に</p>
<p>4 その他に障害者に対する公共職業訓練について、要望等がありましたら記入してください。 (障害の種類、仕事内容、雇用期間など要望が異なる場合は、可能な範囲で記入してください。)</p> <p>※記載例: 今後精神・発達障害の方に備品・倉庫等のピッキング作業を検討しているので研修を実施してもらいたい</p> <p>要望:</p>

都道府県用アンケート調査票

在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関するアンケート調査

1 概要等についてお伺いします。

都道府県 主管課名				
住所				
回答者	所属部署		役職	
	氏名		電話番号	
	E-mail			

2 令和元年度（一昨年度）の在職障害者を対象とした在職者訓練（施設内訓練及び委託訓練）についてお伺いします。

(1) 在職障害者を対象とした在職者訓練コースを実施しましたか。該当する方に○を記入してください。
※ 以下「在職者訓練コース」と記載があるものは、全て在職障害者を対象とした在職者訓練コースを指します。

① 実施した →(2)へ ② 実施していない →(10)へ

(2) 在職者訓練コースはどのような実施方法ですか。該当する選択肢に○を記入してください。（○はひとつ）

① レディーメイド型 ② オーダーメイド型 ③ 両方

(3) 【レディーメイド型】の在職者訓練コース概要を記入してください。※7コース以上開設されている場合、別紙に記載し同封願います。
開設したコースごとに、「コース名」「施設内訓練か委託訓練か(どちらかに○)」「コース内容」を具体的に記入してください。
またコース開設の日程として該当する全てに○を、「時間数」にはコース終了までの総時間数をお書きください。
予定した「定員」と実際に受講された「受講者数」を記入してください。
最後に、対象としている障害種類がありましたら、該当する障害に○を記入してください。
なお、身体障害の場合は、身体障害の種類にも○をつけてください。

コース名 / 施設内・委託	コース内容	日程(複数回答可)			定員	受講者数	対象障害種類					
		実施日	時間数(総時間)	時間			定員	受講者数	①身体障害★	②知的障害	③精神障害	④発達障害
1 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				
2 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				
3 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				
4 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				
5 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				
6 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間		時間	人	人	<input type="checkbox"/> ①身体障害★ <input type="checkbox"/> ②知的障害 <input type="checkbox"/> ③精神障害 <input type="checkbox"/> ④発達障害 <input type="checkbox"/> ⑤高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> ⑥障害種類問わず	<input type="checkbox"/> ★障害の種類 (複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害				

(4)レディーメイド型の在職者訓練コース設定するために収集した情報(コース設定の根拠となった)について、具体的に記入してください。

【収集情報】

(5)【オーダーメイド型】の設定方法について具体的に記入してください。またその在職者訓練コース概要についても(3)と同様に記入してください。※7コース以上開設されている場合、別紙に記載し同封願います。

設定方法:

コース名 / 施設内・委託	コース内容	日程(複数回答可)		定員	対象障害種類
		時間数(総時間)	受講者数		
1 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	
2 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	
3 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	
4 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	
5 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	
6 <input type="checkbox"/> 施設内 <input type="checkbox"/> 委託		実施日	<input type="checkbox"/> ①土日祝 <input type="checkbox"/> ②平日日中 <input type="checkbox"/> ③平日夜間	定員	①身体障害★ ②知的障害 ③精神障害 ④発達障害 ⑤高次脳機能障害 ⑥障害種類問わず ★障害の種類(複数回答可) <input type="checkbox"/> 1視覚障害 <input type="checkbox"/> 2聴覚言語障害 <input type="checkbox"/> 3肢体不自由 <input type="checkbox"/> 4内部障害
		総時間	時間	受講者数	

(6)受講者の申し込みを受ける際、申込者を限定していますか。該当する選択肢に○を記入してください。また、「限定していない」と回答された方は、「個人」、「企業」のおおよその割合を記入してください。

①個人による申し込みに限定
 ②企業による申し込みに限定
 ③ 限定していない

※③限定していない場合の個人と企業の割合(回答は整数で)

(「個人」の申し込み % + 「企業」の申し込み % = 100%)

(7) 在職者訓練の広報について、現在実施している広報手法についておきかせください。
 またその効果について、集客につながったものに○を記入してください。

1	【広報手法】（効果… <input type="checkbox"/> ①あった <input type="checkbox"/> ②なかった）
2	【広報手法】（効果… <input type="checkbox"/> ①あった <input type="checkbox"/> ②なかった）
3	【広報手法】（効果… <input type="checkbox"/> ①あった <input type="checkbox"/> ②なかった）

(8) 在職者訓練を実施するうえで現在抱えている課題についてお伺いします。
 課題としてあてはまる項目に○を記入し、具体的な理由をおきかせください。（複数項目に記入可）

<input type="checkbox"/>	① 教室・設備などの不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	② 職業訓練指導員の不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	③ 職業訓練指導員以外の障害者支援者が不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	④ 在職者訓練ニーズの不明 【理由】
<input type="checkbox"/>	⑤ その他（ <input type="checkbox"/> ） 【理由】

(9) 在職者訓練を実施する場合、どのように委託先を開拓していますか。効果的な開拓方法や工夫している点等、可能な限り具体的に記入してください。

(10)【在職障害者を対象とした在職者訓練コースを実施されなかった方にお伺いします。実施された方は次の問へお進みください】
在職者訓練が実施できなかった理由についてお伺いします。あてはまるもの全てに○を記入し、具体的な理由をおきかせください。
(複数項目に記入可)

<input type="checkbox"/>	① 教室・設備などの不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	② 職業訓練指導員の不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	③ 職業訓練指導員以外の障害者支援者が不足 【理由】
<input type="checkbox"/>	④ 在職者訓練ニーズの不明 【理由】
<input type="checkbox"/>	⑤ その他 () 【理由】

3 すべての方にお伺いします。在職者職業訓練に関して、運用上の課題や工夫等がありましたら記入してください。

--

アンケートは以上です。ご協力いただきありがとうございます。同封の返信用封筒にて**10月8日(金)まで**にご返送をお願いします。

卷末資料 2

アンケート調査集計結果

1. アンケート集計結果（企業編）

○発送状況（業種及び地域分布を考慮して抽出）

本社所在地	業種大分類												合計
	A_農業	B_林業、 狩猟業	C_漁業	D_鉱業	E_建設業	F_製造業	G_卸売・ 小売業、 飲食店	H_金融・ 保険業	I_不動産 業	J_運輸・ 通信業	K_電気・ ガス・水 道・熱供 給業	L_サービ ス業	
01_北海道	2	0	0	0	31	31	36	4	8	32	0	127	271
02_東北	4	0	1	0	50	89	80	3	2	50	3	210	492
03_関東	7	0	0	2	182	522	543	66	54	276	4	1,181	2,837
04_北陸・信越	1	0	0	0	45	140	65	7	3	54	2	148	465
05_東海	0	0	0	1	56	287	142	12	8	86	1	269	862
06_近畿	1	0	0	0	60	315	213	14	16	129	2	413	1,163
07_中国	2	0	1	0	31	98	78	2	5	61	1	142	421
08_四国	0	0	0	0	15	55	30	3	3	21	0	99	226
09_九州	4	0	0	0	53	124	139	6	7	80	1	380	794
合計	21	0	2	3	523	1,661	1,326	117	106	789	14	2,969	7,531

※特例子会社 513社を含んで8,044社に発送

○回収状況

業種別・地域別

	A_農業、 林業	B_漁業	C_鉱業、 採石業、 砂利採 取業	D_建設 業	E_製造 業	F_電気・ ガス・熱 供給・水 道業	G_情報 通信業	H_運輸 業、郵便 業	I_卸売 業、小売 業	J_金融 業、保険 業	K_不動 産業、物 品賃貸 業
北海道	0	0	0	8	8	1	2	5	4	1	1
東北	1	0	0	9	16	0	2	11	6	0	0
関東	1	0	0	4	18	0	2	3	4	2	1
京浜／一都三県	0	0	0	20	62	1	15	30	38	4	7
北陸	0	0	0	12	24	0	1	11	9	3	1
東海	0	0	0	8	54	1	4	14	14	3	2
京阪神	1	0	0	12	47	0	7	16	18	4	5
中国	0	0	0	6	28	0	2	6	10	0	1
四国	0	0	0	2	11	0	3	1	3	2	1
九州	2	0	0	12	22	1	1	10	15	2	0
TOTAL	5	0	0	93	290	4	39	107	121	21	19

	L_学術 研究、専 門・技術 サービス 業	M_宿泊 業、飲食 サービス 業	N_生活 関連 サービス 業、娯楽 業	O_教育、 学習 支援業	P_医 療、福祉	Q_複合 サービス 事業	R_サー ビス業 （他に分 類されな いもの）	S_公務 （他に分 類される ものを除 く）	T_分類 不能の 産業	不明	TOTAL
北海道	1	0	1	3	14	3	4	0	0	0	56
東北	1	3	1	3	27	4	5	0	1	1	91
関東	2	1	0	4	13	5	5	0	0	0	65
京浜／一都三県	14	2	4	16	45	2	52	0	4	0	316
北陸	1	0	1	1	16	2	5	0	0	0	87
東海	4	3	2	4	13	1	13	0	1	0	141
京阪神	5	3	3	8	33	0	19	0	2	0	183
中国	1	1	0	0	20	2	4	0	1	0	82
四国	0	1	0	0	12	1	3	0	0	0	40
九州	3	5	4	6	34	4	11	0	0	0	132
TOTAL	32	19	16	45	227	24	121	0	9	1	1193

一般企業別・特例子会社別

	<一般企業>			<特例子会社> (参考) 回収数
	発送数	回収数	回収率	
A 農業	21	5	23.8%	0
B 林業, 狩猟業	0	0	-	0
C 漁業	2	0	0.0%	0
D 鉱業	3	0	0.0%	0
E 建設業	523	93	17.8%	0
F 製造業	1,661	258	15.5%	32
G 卸売・小売業, 飲食店	1,326	119	9.0%	2
H 金融・保険業	117	21	17.9%	0
I 不動産業	106	18	17.0%	1
J 運輸・通信業	789	143	18.1%	3
K 電気・ガス・水道・熱供給業	14	4	28.6%	0
L サービス業	2,969	439	14.8%	54
不明	-	1		0
	7,531	1,101	14.6%	92

○企業別集計（母数：一般企業 1101 社、特例子会社 92 社 TOTAL1193 社）

・業種別（令和 3 年 4 月現在）従業員数別（令和 3 年 4 月現在）集計

一般企業

1段目 度数 2段目 横%	0	1	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	20
	TOTAL	A 農業, 林業	D 建設業	E 製造業	F 電気・ガス・熱供給・水道業	G 情報通信業	H 運輸業, 郵便業	I 卸売業, 小売業	J 金融業, 保険業	K 不動産業, 物品賃貸業	L 学術研究, 専門・技術サービス業	M 宿泊業, 飲食サービス業	N 生活関連サービス業, 娯楽業	O 教育, 学習支援業	P 医療, 福祉	Q 複合サービス事業	R サービス業(他に分類されないもの)	T 分類不能の産業
0 TOTAL	1101	5	93	258	4	36	107	119	21	18	32	19	15	45	225	24	72	7
	100.0	0.5	8.4	23.4	0.4	3.3	9.7	10.8	1.9	1.6	2.9	1.7	1.4	4.1	20.4	2.2	6.5	0.6
1 50名未満	129	0	17	30	0	5	13	11	0	6	5	0	1	3	26	0	10	1
	100.0	0.0	13.2	23.3	0.0	3.9	10.1	8.5	0.0	4.7	3.9	0.0	0.8	2.3	20.2	0.0	7.8	0.8
2 50~99名	388	4	51	116	1	15	29	36	4	7	12	1	3	7	66	4	28	4
	100.0	1.0	13.1	29.9	0.3	3.9	7.5	9.3	1.0	1.8	3.1	0.3	0.8	1.8	17.0	1.0	7.2	1.0
3 100~299名	431	0	19	97	1	14	49	48	13	2	11	8	7	16	111	10	23	2
	100.0	0.0	4.4	22.5	0.2	3.2	11.4	11.1	3.0	0.5	2.6	1.9	1.6	3.7	25.8	2.3	5.3	0.5
4 300~499名	76	1	3	5	1	0	10	13	2	2	1	5	3	8	10	5	7	0
	100.0	1.3	3.9	6.6	1.3	0.0	13.2	17.1	2.6	2.6	1.3	6.6	3.9	10.5	13.2	6.6	9.2	0.0
5 500~999名	53	0	1	6	0	1	5	9	2	1	0	2	1	8	10	4	3	0
	100.0	0.0	1.9	11.3	0.0	1.9	9.4	17.0	3.8	1.9	0.0	3.8	1.9	15.1	18.9	7.5	5.7	0.0
6 1000名以上	24	0	2	4	1	1	1	2	0	0	3	3	0	3	2	1	1	0
	100.0	0.0	8.3	16.7	4.2	4.2	4.2	8.3	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	8.3	4.2	4.2	0.0

※B 漁業、C 鉱業、採石業、砂利採取業、S 公務（他に分類されるものを除く）は 0 である。

特例子会社

1段目 度数 2段目 横%	0	5	7	9	11	14	16	18	20
	TOTAL	E 製造業	G 情報通信業	I 卸売業, 小売業	K 不動産業, 物品賃貸業	N 生活関連サービス業, 娯楽業	P 医療, 福祉	R サービス業(他に分類されないもの)	T 分類不能の産業
0 TOTAL	92	32	3	2	1	1	2	49	2
	100.0	34.8	3.3	2.2	1.1	1.1	2.2	53.3	2.2
1 50名未満	52	20	2	1	0	1	2	24	2
	100.0	38.5	3.8	1.9	0.0	1.9	3.8	46.2	3.8
2 50~99名	21	5	0	0	1	0	0	15	0
	100.0	23.8	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	71.4	0.0
3 100~299名	16	6	1	1	0	0	0	8	0
	100.0	37.5	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
4 300~499名	2	1	0	0	0	0	0	1	0
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
5 500~999名	1	0	0	0	0	0	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

A 農業、林業、B 漁業、C 鉱業、採石業、砂利採取業、D 建設業、F 電気・ガス・熱供給・水道業、H 運輸業、郵便業、J 金融業、保険業、L 学術研究、専門・技術サービス業、M 宿泊業、飲食サービス業、O 教育、学習支援業、Q 複合サービス事業、S 公務（他に分類されるものを除く）は 0 である。

・ 従業員数別、障害者従業員数別（令和3年4月現在）集計

一般企業（※表頭：従業員のうち、障害者従業員数/表側：従業員数）

1段目 度数 2段目 権%	従業員数											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	TOTAL	0人	1人	2人	3人	4人~5人	6人~10人	11人~20人	21人~30人	31人~48人	49人以上	不明
0 TOTAL	92	0	0	0	0	3	13	20	15	14	25	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	14.1	21.7	16.3	15.2	27.2	2.2
1 50名未満	52	0	0	0	0	3	13	17	12	6		1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	25.0	32.7	23.1	11.5		1.9
2 50~99名	21	0	0	0	0	0	0	2	3	7	9	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	14.3	33.3	42.9	0.0
3 100~299名	16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	93.8	0.0
4 300~499名	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
5 500~999名	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

特例子会社（※表頭：従業員のうち、障害者従業員数/表側：従業員数）

1段目 度数 2段目 権%	従業員数											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	TOTAL	0人	1人	2人	3人	4人~5人	6人~10人	11人~20人	21人~30人	31人~48人	49人以上	不明
0 TOTAL	92	0	0	0	0	3	13	20	15	14	25	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	14.1	21.7	16.3	15.2	27.2	2.2
1 50名未満	52	0	0	0	0	3	13	17	12	6		1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.8	25.0	32.7	23.1	11.5		1.9
2 50~99名	21	0	0	0	0	0	0	2	3	7	9	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	14.3	33.3	42.9	0.0
3 100~299名	16	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	93.8	0.0
4 300~499名	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
5 500~999名	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

・ 研修の実施状況

1段目 件 2段目 %	TOTAL	研修の実施 あり	研修の実施 なし
一般企業	815	245	570
	100.0	30.1	69.9
特例子会社	90	37	53
	100.0	41.1	58.9

・ Off-JT の活用状況

1段目 件 2段目 %	TOTAL	Off-JTを活用 している	Off-JTは活用 していない
一般企業	245	91	154
	100.0	37.1	62.9
特例子会社	37	26	11
	100.0	70.3	29.7

・ 研修の希望状況

1段目 2段目	件 %	TOTAL	研修の希望 あり	研修の希望 なし
一般企業		815 100.0	152 18.7	663 81.3
特例子会社		90 100.0	24 26.7	66 73.3

・ Off-JT の研修の希望状況

1段目 2段目	件 %	TOTAL	Off-JTの研修 希望あり	Off-JTの研修 希望なし
一般企業		152 100.0	51 33.6	101 66.4
特例子会社		24 100.0	17 70.8	7 29.2

・ Off-JT の研修を実施する際に配慮した事柄（自由回答）

- 講習先への障害内容に対する配慮依頼。
- 高次脳障害の場合は担当者が一部同席。
- 初日か最終日は企業内の支援者が付き添った。
- 理解のある有資格者に依頼した。
- 講師に来社してもらい職場での研修とした。
- 社内だけでなく社外の人との接点を増やし、世間、視野を広げさせたい。
- 研修に集中できる環境設定への配慮等。
- 講習会場内または近くに駐車場があること。
- 研修受講に身体的負担がかからないように勤務調整をした。
- 知的障害者の場合は、健常者と同時に講習を受けさせている。
- 送迎負担をする等。
- 身体的障害の場合は研修会参加による精神的不安が無く、より良い知識獲得が望めるが、精神的障害の場合は、各個人の症状に配慮する為、大人数が集まる会場での研修や講習会などの参加を取りやめ、オンラインでの講習会への参加等、本人の意思を尊重することになっている。
- 体調との調整 無理のないところでの実施。
- 研修後のフォローとして、OJT の実施。
- 研修は業務時間扱いにし、交通費も支給、安心して受講できるよう配慮した。
- 出来るだけ文字の他、絵や図柄などを多用した説明。
- 研修主催者に進行方法を質問し、受講に際し支障がないか確認した。

- 特に健常者と区別をなるべくなくして実施。
- 費用負担。
- 車椅子障害者のため、外部講師を派遣してもらい研修を行いました。
- オンラインセミナーだったので業務の空き具合を考慮しながら受講できた。
- 直接指導を受けることで支援のスキルアップにつながる。
- 療育手帳を持つ社員の場合は、ルビ付きの文書で案内など。
- 清掃方法の研修では、企業内支援担当者が今後指導しやすいよう講師と情報交換を行った。
- 清掃訓練に際して、担当の支援ワーカーが何度か状況を視察に来た。
- 研修のための費用を施設が負担する。
- パソコン研修を実施する際には、支援員が付き添い、進度に応じたサポートを行った。
- 不在（研修参加時）時の他の人員の確保。
- 本人が車椅子で受講できる研修施設であること。また研修施設までのアクセスが便利であること。
- 手話通訳者の派遣依頼を申込み等の対応をした。
- 専門業者に就業場所から人材の紹介採用雇用業務の支援をしていただいております。
- 就業時間内に受講した。
- 事前の ICT 技能確認および家族の了解。
- 研修中は企業内支援担当者および教育機関担当者が常時支援し、リモート研修を行った。
- 本人都合での時間の配分が可能な事。無理のない日程で研修を受けてもらった。
- 障害のある業務スタッフをサポートする弊社の業務支援員が全研修日程において付き添って対応した。
- オンラインにて画面共有などを活用し実施。
- どの研修にも企業内の支援担当者が付き添って対応した。
- 資格取得のため、雰囲気作りや受講内容習得の支援を行った。
- Off-JT は社内で実施可能なもののみ実施している。主に集合研修であるが、理解力に合わせてマンツーマンで実施する場合もある。
- 聴覚障害者が研修を受けた場合、手話通訳をお願いした。
- 障害にかかわらず、案内のあった研修等は職員へ通知し参加を受け付けている。

・ Off-JT の研修を希望する理由（自由回答）

- 社外専門家の視点を取り入れて、研修の内容を充実させるため。

- 社外の人材との交流促進。
- 社内だと、問い合わせなど中断することが多く、効率が悪い。
- 偏ったりハビリ技術習得にならないため。
- 担当に教えるスキルがないため。
- 専門技術講座のため。
- 本人希望。
- JST 研修は社内講師では実施が難しく Off-JT を利用したい。
- 建設業経理事務士に他社人員との交流や広い視野を身に付けたい。
- 知的障害者と精神障害者の研修設定の区分配慮。
- 接遇マナーや、地域福祉活動における研修等。
- 自社だけでは出来ないため。
- 専門スキル向上に必要なため。
- 内部に指導を担当できる者がいないため。
- 外部で講習を受けなければ（資格を）取得できないため。
- コロナ禍で法人内研修が開催できず、WEB 研修を実施することにした。
- 障害者指導に関する研修会があれば参加を検討したい。
- 資格の取得(知的・技術的知識)は、仕事をして行く上で強味になる。
- 本人も仕事に対して熱心で有り、意欲意識度が高い。
- 自身の仕事を更に理解できるような分かりやすい研修を楽しく受講できるものがあれば、参加させたいと考えています。
- 精神障害、身体障害など、配慮すれば安定して就業できる人に関しては、同じ職種の他の職員と同様に、資格取得の為に、外部の研修を考えております。
- 専門的な知識を教えられる指導者がいないため。
- 指導者の経験不足により、いろいろと苦労しながら対応しているため。
- 本人のスキルアップの為に、必要であるため。
- 障害者に対する教育・指導方法については、専門的な知識が必要と考えます。
- 当社は健常者が少ないため、専門的な研修は基本的に Off-JT で行うようにしています。
- 通常業務とは切り離して、じっくりと業務を学ぶ機会を与えたいため。
- 内部に適切な指導者がいないため。
- しっかりとした機関で研修を受けてもらいスキルアップを図りたいため。
- 参加の機会があれば、できるだけサポートしていきたいため。
- 社内の環境で、PC を使った教育に端末を割くことが出来ないため。
- 客観的に評価できる担当者がいないため（配置上の難しさや時間的な余裕のなさも原因）。

- 当方は介護施設である。知的障害・精神障害の軽い方に清掃をお願いしているが、食事介助や見守りもできると、本人のやりがいや他者とのコミュニケーションの機会になるのではないかと。清掃方法の研修は、企業内支援担当者のみが指導するよりも効果的であるため。
- 内部に指導を担当できる者がいないため。
- 内部研修だけでは、資格取得ができないために外部研修を取り入れることで、本人の資質の向上と介護士として意欲の向上を持たせたい。
- 障害者の業務スキルの向上とともに、業務に対するモチベーションの維持・向上につながるため。
- 通常の業務時間内では研修の時間が設定できないため。
- 専門的な知識の習得。
- 団体指定の研修内容が適しているため。
- CIM 3次元モデリング設計の調査段階となる測量最新機器を使用した点群測量解析などのセミナーや研修。
- 本業が清掃業であり、指導に割ける人力的余裕、適任者がいないため。
- 建築士法で定められているため。
- 指導員のマンパワーとして、十分な時間を確保することが難しいため。
- 普通免許取得が目的のため、外部教育機関の活用が必要。
- QC研修は内部に指導ができる者がいない為。
- 新しい知識や技術の発見、他者との交流によるネットワークの構築のため。
- 知的障害者に対応した指導方法・説明資料を用意していただけるため。

・ 公共職業訓練施設の認知

1段目 2段目	件 %	TOTAL	知っている	知らない
一般企業		1101 100.0	633 57.5	468 42.5
特例子会社		92 100.0	63 68.5	29 31.5

・ 在職者訓練を実施している公共職業訓練施設の認知

1段目 2段目	件 %	TOTAL	知っている	知らない
一般企業		633 100.0	161 25.4	472 74.6
特例子会社		63 100.0	35 55.6	28 44.4

・ 実施している在職者訓練を利用経験

1段目 2段目	件 %	TOTAL	利用したこと がある	利用したこと がない
一般企業		161 100.0	16 9.9	145 90.1
特例子会社		35 100.0	10 28.6	25 71.4

・ 公共職業訓練施設において利用した訓練コース名

- 現場監督者の実践力向上、製造現場担当者の実践力向上等
- ジョブコーチ支援事業
- 職長教育
- 新人基礎講習
- 障害者委託訓練企業実践コースの訓練受託
- 作業改善
- ジョブコーチ支援
- 在職者訓練（指導員派遣型コース）
- 金属加工
- リワーク支援計画
- ハロートレーニング
- エクセル、フォトショップ、イラストレーター、ドローン
- 復職者向けコース
- 清掃実務基礎科
- 電子回路技術
- O Aワード、コミュニケーション
- ビルクリーニング技能士コース
- 3D-CAD
- 知的障害者向けパワーポイント講座

・ 在職障害者の公共職業訓練の利用で重要な項目（複数回答）

1段目 件 2段目 %	TOTAL	実施時期	実施回数	講師の派遣	実施環境	実施期間	その他
一般企業	1101 100.0	380 34.5	320 29.1	287 26.1	262 23.8	252 22.9	543 49.3
特例子会社	92 100.0	39 42.4	34 37.0	46 50.0	33 35.9	41 44.6	41 44.6

・ 障害者に対する公共職業訓練についての要望等（自由回答）

- 職業訓練を受ける場合に結局職場への何等かの影響があり、その対策ができれば、受ける可能性がある。
- 受講時に手話通訳をつけるなどフォローが必要。
- 現場の実態に合わせた訓練・研修であれば活用の意義もあるかと思うが、現状そうは感じられない。
- 労働災害の防止等、安全衛生についての研修を実施してもらいたい。
- 精神・発達・パニック障害の方に運転の研修を実施してもらいたい。
- 専門的な技術（デザイン、画像加工など）を学べる機会があれば受講したい。
- 一度の研修だけでは効果に限界があるので、繰り返し反復して受講できる研修。
- リモート研修は参加しやすいが、研修効果に疑問です。
- 研修内容等の詳しい内容について知る機会がない。
- 医療の現場では、障害者とはいえ、資格者・専門職としての立場で勤務することがほとんどです。そのため、新たな職業訓練として考えても、結局国家資格との兼ね合いが出てくることも多くあります。 そういった場合、いわゆる身体障害の中でも内部障害の方が中心となりますので、どのように職業訓練できるのかわかりません。
- 精神疾患の方にリモートでの訓練が良い。
- パソコンの基礎知識を取得できるカリキュラムがあるとよい。
- 就業意欲継続のためのカリキュラムがあれば受けさせたい。
- デザインや、動画制作など幅広くあるとありがたい。
- 特に研修の必要性を感じていない。
- 知的・精神・発達障害の方に対し、清掃基本作業の研修を検討して欲しい。
- 公共職業訓練での対応範囲が限定されていて、対応が難しいが労働安全衛生などがあるとよい。
- パソコン業務の研修を実施してもらいたい。

- パソコンの資格取得を目指す講座などがあると、取得時に会社からも表彰できるので良い。
- ITに関する技術取得。
- 介護技術等も行って頂きたい。
- 身体障害者向けの介護保険請求事務研修。
- 実績入力業務、電話対応。
- 障害に応じたサポートが必要だと思います。
- IT系のスキルに関する訓練を充実させてほしい。
- 知的障害者の職員向けの介護技術研修等がある良い。
- 公共職業訓練に対して期待していない。
- 社内の人間関係がうまくいくための社会人としての常識を教えてほしい。
- 現時点ではOJTで充分と感じている。
- 職業訓練の一環として、精神障害者の職員をカウンセリングして下さる専門家を派遣してもらえると助かります。
- 在職者は希望しても職務として外部研修を受けに行かせにくい。
- 研修を受けるメリットが感じられない。
- 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の働きかけ（研修など）も必要かと思います。
- 知的障害のある方に対し、仕事の量や質の向上についての研修。
- 介護施設において、高齢者の方の見守りや洗濯たたみ等、また簡単な調理補助員の研修。
- 精神障害の方に掃除の仕事の研修をしてほしい。
- 障害者のみではなく、一緒に働く健常者への教育プログラムがあれば利用したい。
- 技能のみではなく、仕事に対する姿勢、社会人としてのマナー等の教育もお願いしたい。
- 知的障害の方に対する職業訓練に関して、ご本人に状況に沿った柔軟に対応できる組み合わせ可能なプログラム等の実施。
- 精神障害の方に、セルフメンタルケアなどの研修を実施して欲しい。
- データ入力基本、ビジネスメール送信マナーの研修。
- リモート対応会議が増えているため、プレゼン発表など訓練項目に入れてほしい。
- 精神・発達障害向けの支援を充実させていただきたい。
- 障害受容に関する研修を検討いただきたい。

・ヒアリング調査の協力意向

1段目 2段目	件 %	TOTAL	協力できる	日程が合えば 協力できる	連絡があれば 検討する	協力は できない
一般企業		1101 100.0	41 3.7	209 19.0	493 44.8	358 32.5
特例子会社		92 100.0	11 12.0	28 30.4	41 44.6	12 13.0

○障害者別集計（母数：一般企業 2845 人 特例子会社 3404 人 TOTAL6249 人）

・令和3年4月1日現在の満年齢（歳）

1段目 2段目	人 %	TOTAL	20歳未満	20歳～30歳	31歳～40歳	41歳～50歳	51歳～60歳	61歳以上	不明
一般企業		2845 100.0	61 2.1	550 19.3	470 16.5	609 21.4	671 23.6	461 16.2	23 0.8
特例子会社		3404 100.0	237 7.0	1370 40.2	734 21.6	696 20.4	310 9.1	57 1.7	0 0.0

・障害の種類（複数回答）

1段目 2段目	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
一般企業		1616 56.8	626 22.0	554 19.5	74 2.6	17 0.6	7 0.2
特例子会社		691 20.3	1870 54.9	768 22.6	209 6.1	26 0.8	19 0.6

・身体障害の種類

1段目 2段目	人 横%	TOTAL	視覚障害	聴覚言語 障害	肢体不自 由	内部障害	不明
一般企業		1616 100.0	89 5.5	151 9.3	804 49.8	534 33.0	38 2.4
特例子会社		691 100.0	59 8.5	119 17.2	395 57.2	61 8.8	57 8.2

・雇用期間

1段目 2段目	人 %	TOTAL	6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年～	不明
一般企業		2845 100.0	112 3.9	102 3.6	479 16.8	427 15.0	527 18.5	1175 41.3	23 0.8
特例子会社		3404 100.0	243 7.1	135 4.0	843 24.8	531 15.6	800 23.5	851 25.0	1 0.0

・ 主な仕事内容

1段目 人 2段目 %	TOTAL	管理的 業務	専門的、 技術的業務	事務的 業務	販売の 業務	サービスの 業務	保安の 業務	農林漁業の 業務	生産工程の 業務	輸送・機械運 転の業務	建設・探掘 の業務	運搬・清掃・包 装等の業務	その他	不明
一般企業	2845 100.0	151 5.3	494 17.4	724 25.4	93 3.3	291 10.2	28 1.0	11 0.4	395 13.9	86 3.0	18 0.6	479 16.8	52 1.8	23 0.8
特例子会社	3404 100.0	31 0.9	181 5.3	930 27.3	5 0.1	675 19.8	0 0.0	88 2.6	732 21.5	2 0.1	0 0.0	731 21.5	10 0.3	19 0.6

・ 勤務状況

1段目 人 2段目 %	TOTAL	通常勤務 (通勤)	在宅勤務 (テレワーク)	一部在宅 勤務	一部在宅 勤務	不明
一般企業	2845 100.0	2639 92.8	50 1.8	127 4.5	29 1.0	0 0.0
特例子会社	3404 100.0	2989 87.8	104 3.1	92 2.7	207 6.1	12 0.4

・ スキルアップ（技能・技術の向上）のための研修実施状況

1段目 人 2段目 %	TOTAL	実施している	実施していない
一般企業	2845 100.0	507 17.8	2338 82.2
特例子会社	3404 100.0	752 22.1	2652 77.9

・ Off-JT の活用状況

1段目 人 2段目 %	TOTAL	Off-JTの活用 あり	Off-JTの活用 なし
一般企業	507 100.0	175 34.5	332 65.5
特例子会社	752 100.0	405 53.9	347 46.1

・ スキルアップ研修の実施意向

1段目 人 2段目 %	TOTAL	研修意向あり	研修意向なし
一般企業	2845 100.0	357 12.5	2488 87.5
特例子会社	3404 100.0	616 18.1	2788 81.9

・ Off-JT による実施の希望状況

1段目 人 2段目 %	TOTAL	Off-JTの希望 あり	Off-JTの希望 なし
一般企業	357 100.0	126 35.3	231 64.7
特例子会社	616 100.0	474 76.9	142 23.1

・ Off-JT となった理由（自由回答）

- 専門的な教育が受講できるため。
- 国家資格を取得した講師が必須であるため。
- 指定機関での受講が定められているため。
- 内部に指導者がいないため。
- 国土交通大臣の定める倉庫の管理に関する講習を修了する必要があるため。
- 業界の最新知識を補充するため。
- 専門スキル向上のため。
- 本人の希望。
- 外部との接点と刺激を与えるため。
- 自己啓発。
- 専門研修を行う外部の教育訓練機関のため。
- 安価で受講できるため。
- 建築士法で定められているため。
- ジョブコーチ資格取得のため。
- 障害特性を把握しつつ教育するため。
- 体系的かつ専門的な訓練が可能であるため。
- 研修の紹介があったため。
- 効率的に専門的な指導を受けることができるため。
- 内部で実施する余裕がないため。
- 親会社の教育・研修実施。
- 装置メーカーの研修を利用。
- 新規業務対応能力取得のため。
- 知的障害者の能力別にアレンジしたカリキュラムの提供があったため。

・ 今後スキルアップ（技能・技術の向上）させたい研修内容（自由回答）

- パソコン操作
- Web デザイン、Web プログラム言語

- データベースの基礎
- ITに関するもの
- PC 操作全般
- DTP 技術講習
- デジタルコンテンツ製作能力
- RPA 開発技術
- Web 開発スキル
- PC の基本作業のスキル
- CAD
- VBA
- ネットワーク、インフラ構築
- Web 系システム
- IT リテラシー
- デジタルコンテンツ製作能力
- 基本的な ICT 技能
- 清掃技能
- ビルメン等の清掃のスキル
- パン技能
- フォークリフト運転技能講習
- 自動車板金・塗装修理
- 介護技術に関する内容
- 業務のスキル向上に関する研修
- 危険物取扱講習
- 自動車安全運転研修
- 3D 測量
- 広告デザイン
- 画像処理・加工技術の習得、デザイン
- ポジ修正以外の業務スキル
- デザイン関連
- 建築士
- 介護福祉士受講研修
- 介護報酬レセプト
- 衛生管理業務
- ISO 認証研修
- 建設業経理事務士 2 級

- 介護福祉士
- 調理師免許取得のための研修
- 日商簿記
- 自動車整備士資格3級
- 土木施工管理技士資格取得研修
- 玉掛け クレーン等
- 認定看護師教育課程
- 薬剤師・医療専門スキル
- 調剤事務としての専門技能・知識
- マネジメントスキル
- チームワークの向上
- 接遇マナー等
- 施設管理にかかる知識・技術の向上
- メンタルヘルス
- 人事系業務の知識(勤怠・給与等)
- ピアサポーター養成研修
- 認知症介護基礎研修
- 給与計算、労務管理等の研修
- 安全衛生、基礎工学
- 危険予知訓練講習
- 発達障害研修
- 営業職としてのスキルアップ
- アンガーマネジメント
- クラスタを防ぐため予防対策徹底周知
- 障害者指導スキル
- 金融知識向上
- 人事労務関連研修
- 健康管理
- 感染症対策・医療安全対策
- 品質管理手法
- 職場でのコミュニケーション
- SDG s について
- JST 研修
- QC 入門
- 経理業務、労務管理

2. アンケート調査集計（都道府県編）

・在職障害者を対象とした在職者訓練の都道府県別実施状況

都道府県	施設内		委託		実施上の課題					実施できなかった理由					
	レディ	オーダー	レディ	オーダー	実施 場外	①設備	②指導 員不	③支援 者不	④ニーズ の不明	⑤その他	①設備 不足	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	×	×	○	×		○	○		○		○	○			○
岩手			×	×									○		○
宮城	○	×	×	×		○	○		○						○
秋田			×	×											○
山形			×	×						○	○	○	○		○
福島			×	×									○		
茨城			×	×									○		○
栃木			×	×									○		○
群馬			×	×							○		○		○
埼玉			×	×									○		
千葉			×	○					○						
東京	○	×	×	○	委託 施設内		○			○					
神奈川	○	○	×	×		○		○		○					○
新潟			×	×											○
富山			×	×											○
石川	×	×	×	×	委託 施設内								○		
福井			×	×									○		
山梨			×	×									○		○
長野			×	×						○	○	○			
岐阜	×	×	×	×	委託 施設内								○		○
静岡	×	×	○	○		○	○	○	○	○					○
愛知	○	×	×	○	委託 施設内										
三重			×	×									○		
滋賀			×	×						○	○	○	○		○
京都	×	×	×	○				○					○		○
大阪	○	×	×	○	委託 施設内					○					
兵庫	×	×	×	×	委託 施設内								○		
奈良			×	×									○		
和歌			×	×							○				○
鳥取			×	×						○			○		
島根			×	×											○
岡山			×	×							○		○		
広島	×	×	○	×	委託					○	○				
山口			×	×						○			○		
徳島			×	×									○		
香川			×	×									○		○
愛媛			×	×									○		
高知			×	×									○		
福岡	×	×	×	×	委託 施設内					○	○		○		
佐賀			×	×									○		
長崎			×	×									○		
熊本			○	×					○						
大分			×	×									○		
宮崎			×	×											○
鹿児島	×	×	×	×	委託 施設内							○	○		○
沖縄			×	×									○		

※都道府県営の障害者校がないのは熊本県

・施設内で実施された在職者訓練コース一覧

施設名	コース名	コース内容	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	イタストレータやフォトショップを使用して、チラシ作成の技能を習得する。	休日	12	10
東京 障害者校	Excel 活用術[初級] (実技)	1.Excelの基礎知識 2.データの入力と編集 3.表の作成 4.数式と関数の利用 5.複数シートの操作	休日	24	10
	Excel 活用術[中級] (実技)	1.関数の利用 2.表、グラフの活用 3.データベース、ピボットテーブル 4.便利な機能	休日	24	10
	Powrepointによるプレゼンテーション [初級] (実技)	1.Powerpointの基礎 2.表の作成 3.グラフの作成 4.画像、ワードアートの挿入 5.特殊効果の設定	休日	24	10
	Excel(VBA)[中級] (実技)	1.Excel(VBA)の概要 2.マクロの作成 3.処理の条件分岐 4.処理の繰り返し 5.マクロの事例	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)	Windows上で動作するグラフィックソフトを使用し、簡単なチラシの作成方法を習得します。	平日 日中	14	6
	Excel活用講座	関数の利用、データベース機能、ピボットテーブルの利用法、マクロによる自動実行の方法など、効率よくデータの集計や抽出ができるように応用知識を習得します。	休日	14	6
	プログラミング体験講座	教育用マイコンであるmicro:bitを使用して、最近注目を集めているプログラミング言語Pythonの基礎知識を習得します。	平日 日中	14	5
	CAD技術体験講座	新たにCADによる設計製図の仕事を目指し勉強を始めたい方向けの基本講座です。2次元CADと3次元CADの概要の紹介と簡単な基本操作を習得します。	休日	14	5
	ヘルスキーパー講座	企業におけるヘルスキーパーの心構え、電子カルテ作成、腰痛、肩こり、VDT作業障がいに対する治療技術の知識と基本技能を習得します。	平日日中 休日	14	8
	階層別研修(リーダー編) ※	社会人としての振る舞いを見直し、先輩としての行動のとり方を学ぶ。併せて、自立に向け、必要なことは何かを考える。	平日 日中	14	14
	イラストレーター活用講座・入門編※	グラフィックソフトを使用しイラスト等の作成を通して基本操作を習得する。	平日 日中	14	3
愛知 障害者校	Excelビジネス活用	実ビジネスで有効に活用できるExcelのスキルを習得する。	休日	12	5
	イラストレータ基礎	Adobe illustrator の基本的な操作方法を習得する。	休日	12	10
	三次元CAD	3次元ソリッドモデルの製図の手法を学び、CAD活用方法を習得する。	休日	12	5
	パソコン文書作成	パソコンでの日本語ワープロを習得する。	休日	12	5
	Excelマクロ/VBA基礎	ビジネスで有効に活用できるExcel マクロ/VBAの基礎的使用方法を習得する。	休日	12	5
	テクニカルイラストレーション入門	機械要素部品等のテクニカルイラストレーションによる立体製図ができる技能及び関連知識を習得する。	休日	12	5
	LibreOffice入門	マイクロソフトオフィス互換ソフトであるLibreOfficeのインストールから使用方法までを習得する。	休日	12	5
	Excel表作成	表計算ソフトの基本的な考え方と操作方法を理解し、事務処理の簡素化に利用するテクニックを習得する。	休日	12	5
	Excelマクロ/VBA応用	ビジネスで有効に活用できるExcel マクロ/VBAの応用的使用方法を習得する。	休日	12	5
大阪 障害者校	簿記入門	『簿記』で何を学ぶのかというところから始め、仕訳や主な記帳等について学びます。	休日	15	5
	時代に合ったホームページ作成	Illustratorを使った画像の切り出しからHTML5,CSS3を使ったコーディング、SNSの埋め込み、レスポンシブ化(※)までを学びます。スマホ対応のテクニックを3日間で習得します。基本のコーディングが可能な方向け。(※) Webサイトをマルチデバイス対応(1つのサイトをPCやスマートフォン、タブレットなど複数のデバイスから閲覧できる)にすること。	休日	15	7
	パソコン入門	今さら聞けないパソコンの操作方法やフォルダー管理、文字の入力方法、文書の編集方法、さらに、知っておきたいセキュリティまで、パソコン初心者のための知識を習得します。	休日	15	7
	建築図面の見方 (JW-CAD)	建物に関する図面を描きながら、基本的な建築図面の見方とJW-CADの操作方法を学びます。	休日	15	7
	業務効率化のためのマクロ入門	Excel®マクロの記録機能や編集方法を習得する。マクロを使用し、頻繁に行う作業の自動化や迅速に処理したりすることが出来るため業務効率化に役立ちます。	休日	15	7
	広告デザイン入門①(グラフィックソフト)	Illustratorの使い方、配色、レイアウトの仕方を学び、作品制作(名刺・ポストカード・チラシ他)を行います。	休日	15	7
	業務システムのためのVBA活用	Excel®マクロの記録機能や編集方法を習得する。マクロを使用し、頻繁に行う作業の自動化や迅速に処理したりすることが出来るため業務効率化に役立ちます。	休日	15	7
	日商簿記3級模擬問題演習	日商簿記検定3級に合格することを目標に、試験範囲のうち重要な学習項目の復習と、模擬問題等を用いた総合演習を行います。	休日	15	5
	素早くデータ管理が出来るデータベース入門	Access®によりデータを素早く管理できる手法を学び、データベースの基本的な考え方、操作方法を習得します。	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	PowerPoint®を使用して効率よく資料作成ができる操作方法を習得します。	休日	15	7
	マイクロソフトオフィススペシャリスト対策	マイクロソフトオフィススペシャリスト Excel®2016(一般)の受験に必要な技能を学習し、実践力を養います。また、問題演習を行うことによって、試験合格を目指します。	休日	15	7
	公告デザイン入門②(写真加工ソフト)	Photoshop®を使って写真加工(色調補正・切抜き・合成・トリミングetc)をして、作品制作(カレンダー・ポスター他)までを習得します。	休日	15	7
	興味を引くチラシ・DMの作り方	ビジネスシーンでよく使うものを中心に、業務をイメージしながらDMはがき、社内報など訴求力の高いビジュアル・ドキュメントを作成します。	休日	15	7
	3D CAD入門	SoldWorks®の基本操作、スケッチコマンドを学び3Dの作成方法を習得します。	休日	15	5

※がオーダーメイド型のコース

・委託訓練の在職者訓練コース一覧

都道府県	コース名	コース内容	日程	時間数	定員
北海道	コミュニケーション技術科(札幌市)	コミュニケーションのスキルアップ	平日夜間	12	10
	OAビジネス科(旭川市)	ワード・エクセルの基本操作	平日夜間	20	10
	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	平日夜間	12	10
	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	平日夜間	12	10
	OAビジネス科(札幌市)	ワード・エクセルの基本操作	平日夜間	20	10
	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	平日夜間	12	10
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。	平日夜間	38	9
	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。	平日夜間	38	7
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	平日日中	160	2
	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	平日日中	160	2
	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	平日日中	160	2
	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	平日日中	160	2
東京	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	平日日中	42	1
	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	平日日中	28	2
	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	平日日中	28	2
	仕事で使えるパソコンスキルの習得	Word, Excel, Powerpoint, Access	平日日中	112	1
	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	平日日中	36	1
	よくわかるOfficeビジネス活用術	Word, Excel, Powerpoint	平日日中	62	2
	仕事で使えるパソコンスキルの習得・スキルアップ	Word, Excel, Powerpoint, Access	平日日中	48	1
	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	平日日中	20	2
	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	平日日中	52	1
	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	平日日中	21	1
	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	平日日中	56	1
	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	平日日中	32	1
	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	平日日中	52	1
	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	平日日中	24	1
	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	平日日中	60	1
	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	平日日中	91	1
	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	平日日中	88	1
	仕事に必要なパソコン操作の習得	Windows, Word, Excel, Powerpoint, インターネット、電子メール、マナー	平日日中	51	1
	仕事に必要なパソコン操作の習得	Windows, Word, Excel, Powerpoint, インターネット、電子メール、マナー	平日日中	16	8
	仕事に必要なパソコン操作の習得	Windows, Word, Excel, Powerpoint, インターネット、電子メール、マナー	平日日中	16	6
	仕事に必要なパソコン操作の習得	Windows, Word, Excel, Powerpoint, インターネット、電子メール、マナー	平日日中	16	5
	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	平日日中	84	1
	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	平日日中	56	1
	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	平日日中	64	1
	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	平日日中	55	1
	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	平日日中	52	1
	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	平日日中	65	2
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	平日日中	63	1	
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	平日日中	160	1	
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。	休日	12	4
	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。	休日	48	4
	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。	休日	48	3
	ワークスキル習得科	ビジネスマナー パソコン基礎	平日日中	12	2
	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	平日日中	12	6
	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	平日日中	21	11
	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	休日	12	8
	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	平日日中	12	5
	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	平日日中	24	7
	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	平日日中	21	4
愛知	パソコンマスター①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	平日日中	46	1
	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	平日日中	30	1
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	平日日中	24	4
	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	平日日中	12	26
	ものづくり実務科	ミシンを使った洋裁実習		13	1
大阪	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		24	4
	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	平日日中	160	20
	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	平日日中	70	16
	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	平日日中	160	15
	指導員派遣型コース	コミュニケーション基礎・応用等	平日日中	122	20
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	平日日中	20	20	
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	平日夜間 休日	20	1
	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	休日	14	15
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	平日夜間	50	5
	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	平日夜間	44	9
	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	平日夜間	42	10

はレディメイド型のコース

・レディメイド型の設定方法の意見（コース設定の根拠となった）

- 対象地域の公共職業安定所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。
- 特に情報収集はしておらず、担当科指導員が訓練内容を決めている。
- 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。
- 障害者（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、設備、指導体制の有効活用による訓練の実施。
- 平日の夜間は施設管理上、実施が困難なため、土曜、日曜、および祝日の実施。
- 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。
- 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。
- 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、次年度のコース設定を行った。

・オーダーメイド型の設定方法についての意見

- 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いただいている。
- 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し、カリキュラム、スケジュール等を決定する。
- 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。
- 事業主等からの相談を受け、制度を説明し、訓練依頼意向を確認する。事業主等から訓練依頼事項の詳細を確認する。並行して、委託予定先とカリキュラム・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。
- 「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業実施要領」に記載されているコースに従って設定。具体的な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。

・在職者訓練の広報について、現在実施している広報手法についての意見

- 障害者を雇用している事業所へダイレクトメールにより障害者訓練の案内を送信。
- 障害者就業・生活支援センターへの周知依頼(関係機関へ周知メールの送信を依頼)。
- 対象科の修了生への案内。
- 障害者高等技術専門校で作成したチラシを訓練実施施設のホームページに掲載するなどにより広報。
- 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。(2回/月 更新)
- 各校が校別に発行、発送した募集案内。(上司や知人からの勧めも多かった。)
- 事業主委託訓練の受託歴がある企業に対しての対面広報。
- ホームページへ訓練の案内及び募集リーフレットを掲載する。
- 障害者委託訓練のコーディネーターが、ハローワークで障害者を雇用している企業などを探し、その企業を訪問して、オーダーメイド訓練の説明を行っている。
- 関係機関への冊子、チラシの配布。
- 企業が集まるイベント等での周知。
- 市町村広報誌への掲載。
- 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。また、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をしている。

・在職者訓練実施上の課題について

- ① 教室・設備などの不足
 - 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。
 - 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。
 - 新校舎になったが、旧校舎と比べると各教室が狭くなった。
 - 机の台数が限られ、パソコン設置台数を増やせないため定員が増やせない。
 - 重度視覚障害者は専用機器がないため、受け入れは難しい。
 - 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 職業訓練指導員の不足
 - 障害者に対応した職業訓練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。
 - 訓練科に1名しか指導員がおらず、土日は振替対応などで講師調整等が発生する。

- 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。
- ③ 職業訓練指導員以外の障害者支援者の不足
- 精神障害者の受講が年々増えているが、対応する人員の未配置（例えば、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の人員の不足）。
 - 障害のある方の態様に合わせ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
- 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。
 - 身体障害者対象の2科（Webデザイン科、OAビジネス科）で年度毎に交代で担当している。従って、訓練内容が限られており、ニーズ調査は行っていない。
 - 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。
 - 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。
 - 求められているニーズが分からない。
- ⑤ その他
- 希望者本人から申し込みの電話も多いが、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多く感じられる。
 - 手話通訳士は配置できるが、手話通訳者は要約筆記をできるわけではなく、その対象者には対応できない。音声認識システムは専門用語になると誤変換が多いことが予想される。また設置の予算がない。
 - 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。
- 特例子会社の勤続10数年の社員が受講するなど社内研修の代わりに利用されているきらいがある。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。
- オフィスソフトを使用する講座以外への需要が少ない。

・在職者訓練を実施する場合、どのように委託先を開拓しているか

- 最近では、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、こちらとしても参考としたい。
- 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。
- 在職者訓練はパソコン訓練のニーズが高いため、知識・技能コースの委託先に対し、在職者訓練実施機関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。
- 障害のある方への指導経験がある人を中心に、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。
- 一般・障害在職者訓練ともに委託先の開拓に苦慮している。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に声かけして開拓を試みている。
- 障害者の求人を行っている企業をターゲットに訪問し、在職障害者の技術向上を行えば企業の戦力となることを説明していくとともに、無料で人材育成ができることのメリットを理解してもらう。
- 企業訪問や市町村の広報誌になるべく広く掲載し、周知するよう工夫している。
- 新規企業に対してはニーズの調査（アンケート）を実施している。
- A型事業所など、福祉施設も視野に入れて活動している。

・在職者訓練が実施できなかった理由について

- ① 教室・設備などの不足
 - 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 職業訓練指導員の不足
 - 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の不足。
 - 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。
- ③ 職業訓練指導員以外の障害者支援者の不足
 - 在職者訓練に対応できる障害者支援者の採用枠が無い。
 - 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。
- ④ 在職者訓練ニーズの不明
 - 県内企業等から、在職障害者を対象とした在職者訓練コースの実施の要望は出されていないため。
 - 施設、人員等の問題により、在職者訓練のニーズの把握を行っていない。
 - 在職者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。地元企業からの要望も把握していない。
 - 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ため。
 - 県内の在職障害者の訓練ニーズを把握していないため。
 - 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。
 - かつては在職者訓練を行っていた経緯があるが、障害者職業能力開発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。それ以降は実施をしていない。
 - 企業からの要望を受けていないため、計画していない（特出しして企業ニーズ調査もしていない）。
 - 訓練ニーズを把握する手段がないため、障害者雇用の実績のある民間企業の実態を聞き取ることも検討していきたい。
 - 平成22年度までは実施していたが、実績が低調であったため、平成23年度以降は実施していない。
 - 訓練ニーズがあるのか、わからないため。
 - 今まで要望を受けたことはない。
 - ニーズの調査はしていないが、設置要望は特にない。
 - 特にニーズ調査を行ったことはなく、ニーズは不明。
 - 障害を持った方からの申し込みや問い合わせもない。
 - 本県では、在職者訓練は実施しており、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。

- これまで障害者を雇用する企業から、在職者訓練に関する問い合わせは無いことから、県内においてはニーズは少ないと考えられる。
- これまでに対象となる在職障害者の方や企業から、問い合わせや要望等が特になかったため。
- 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In職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In職障害者の存在を把握することが困難である。
- 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In職障害者のスキルアップの位置付け等も把握し、併せてフィードバックしていただければ、施策化に有益な情報となると考える。
- これまでIn職者訓練の実施がなく、In職障害者、企業、関係機関等からの要望も特にないため、検討していない。
- In職障害者に対するIn職者訓練のニーズが不明であるため、実施の検討に至っていない。
- あまりニーズを聞いたことがないため。
- これまでニーズ調査等を行っておらず、In職者訓練ニーズを把握していない。また企業からの要請もない。
- In職障害者に対してアンケート調査等を実施しておらず、訓練ニーズを把握していない。

⑤ その他

- そもそもIn職障害者コースがない。あくまでも就職していない新卒対象。委託で間に合っている。
- 今までは障害者以外のIn職者にはやっていたが、増やすという検討はしていない。訓練校もあるが、人員、施設問題があるかも。日中は普段の訓練に使っているので施設の空きがない、夜間だと人員の問題など。委託の方で間に合っている。
- In職者全般を対象とした社員研修や技術管理等のIn職者訓練を実施しており、その訓練においては障害者も受講することが可能であることから、In職障害者に特化した訓練を実施していないため。
- 委託訓練では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。

- 一定数受講者を確保できる程のニーズが見込めないため。
- 施設のバリアフリー化やトイレ、駐車場等が障害者対応になっていない。
- 会場の別途確保が困難である。
- 訓練形態について、健常者との合同訓練も模索したが実施にあたっては課題がある。
- 既存の在職者訓練が、訓練対象者に様々な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。
- 在職障害者は、職場でOJTを受けることができるため。
- 当県では、在職障害者に特化した訓練コースを設けていないが、在職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。
- 在職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。
- 障害者の方も通常の在職者訓練の受講対象となっているため、障害者のみを対象とした訓練は実施していません。
- 障害者向け集合訓練について、当県では応募状況や障害対応の観点から5～10人程度で実施しているが、在職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。
- 職業能力開発校が狭いなどあり、物理的に厳しい。
- 障害者が施設内訓練を実施すると、学校に通ってもらうことが難しい。企業に指導者を派遣することはある。
- 施設内は運営費、委託は国庫費でできるが、在職者訓練はどちらでもできるということであり、必然的に委託の方となった。
- 施設内訓練の方でも普通（一般の方向け）訓練はやっており、在職障害者のニーズがあったら断ってない。受け入れていないのではなく、ニーズがない。ニーズがあり、障害特性によって受け入れ可能である場合は受け入れている。
- 訓練希望者がいなかった。
- 人口規模では、該当者が同一期間・時間に複数名集まることは考えにくい。さらに、少人数の場合、民間機関において、採算性の問題から受託されないと考えられる。
- 求職者向けの訓練を優先して予算化しており、在職者向けの訓練は予算化していない。
- 在職者訓練を実施する時期は長期の休暇（春期・夏期）に限られる。しかし、春期については、指導員要録及び訓練計画等の作成等、夏期については募集及び研修等で時間に余裕がない状況である。

・その他の在職者職業訓練に関する運用上の課題や工夫等について

- 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と考えられる。
- 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。
- 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。
- 令和3年度は1機関であり、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。
- 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ています。全体の2割の通所時に、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ています。
- 講習がはじまる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、様々な障害者が混在するがゆえに、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。個々の受講生の様子を把握しながら講習を行っている。
- 希望者が多いが、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。（ただし、今回一部の受講者から「平日に行ってほしい」との要望もあった。）
- 講座の最後に今後の講座の案内（および電子申請システムの紹介）を行った。「ヘルスキーパー講座」はコロナウイルス感染症対策の一環として、密接した訓練を避けられない、人と人とが接触（マッサージ）・体液（汗等）の対処が困難との理由で中止した。今後、受講者の訓練内容に関するニーズを踏まえて、検討が必要である。
- レディメイド型訓練は個人の申し込み、オーダーメイド型訓練は企業や団体の申し込みになります。
- 他県で好事例があれば、情報提供してほしい。
- 障害特性の把握（どこまで把握できるか）が課題（訓練期間が限られ、選考もできないため）。
- 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。

- 委託料の設定が訓練生1人当たりとなっていることが、少人数での開講や訓練日程の設定を難しくしており、委託料が安くなってしまふ。また、現在の時間数に応じた単価では、時間数と単価の幅が大きい。
- 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多い。
- 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。
- 施設内在職者訓練について、令和元年度まで電話、メールでの申込方法だったが、令和2年度より校ホームページにリンクされた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。
- 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。
- 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。
- 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。
- ①正確なニーズ等を把握する手法（現状は企業訪問等）②外部講師の選定③予算不足であるため、追加コースの設定が難しい。④シーリングによる縮小傾向。
- 高等技術学校において、一般向けの在職者訓練を年間20コース実施しており、特に障害の有無について制限をかけていないため、障害者であってもこれらのコースの受講が可能である。
- 日常の業務に加え、夜間休日等に訓練を行うことは、本人にとって負担が大きすぎるのではないかと懸念された。

卷末資料 3

中間報告書（一部抜粋）

在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究
中間報告（一部抜粋）

I 目的

在職障害者に係る訓練ニーズ・課題や訓練受講効果等を明らかにするとともに、ニーズ・課題等を踏まえ、障害者校および委託訓練における在職障害者訓練の訓練内容を含めた今後の方向性を検討するために「在職障害者に対する職業訓練に係るニーズ等に関する調査研究会」を2年計画で設置した。その1年目の取組みとして、目的である、「在職障害者に対する職業訓練に係る今後の方向性を検討」を行うために必要とされる情報の検討、その情報を引き出すために求められる調査項目・対象者・手法を議論し、プレ調査用の様式を作成、運用した結果を研究会で確認、本調査に向けた検証・議論を行った。

II プレ調査概要

1 調査対象

- (1) 東京都 産業労働局 東京障害者職業能力開発校（以下、「東京障害者職業能力開発校」という。）にて実施された企業説明会の参加企業12社
- (2) 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（以下、「職業リハビリテーションセンター」という。）の在職者訓練受講企業9社

2 調査方法

- (1) 調査内容・質問項目等は、研究会にて検討を行い決定。
- (2) 調査票にもとづきヒアリング（17件）または、郵送によるアンケート調査（4件）を実施。

3 調査期間

2020年9月～2020年12月までにヒアリングまたは回収できたものを集計・分析を実施。

III 調査結果（企業調査）

1. 回答企業概要

(1) 従業員規模

回答いただいた各企業の従業員規模を図1、特例子会社と特例子会社以外の比率にまとめたものを図2に示す。

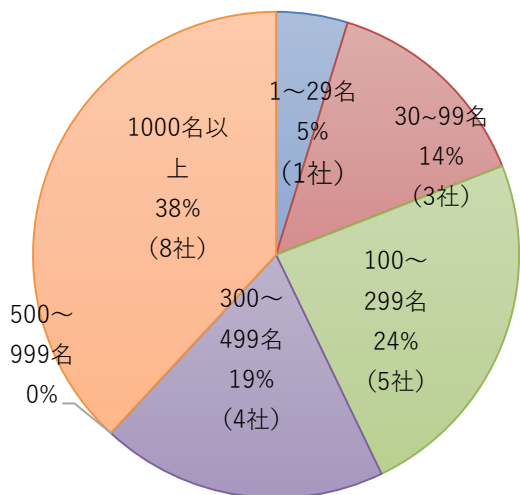


図1 調査企業の従業員規模

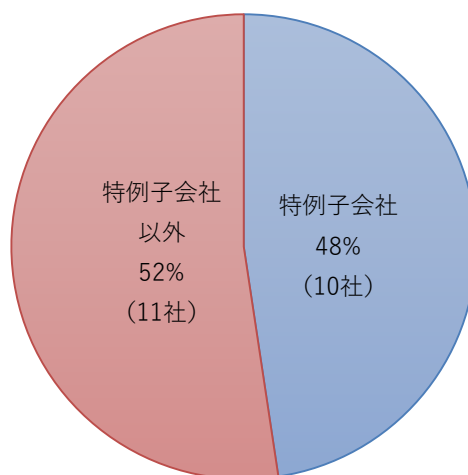


図2 特例子会社と特例子会社以外の企業の比率

(2) 業種

2020年12月16日現在の調査状況において21社中「その他の事業サービス業」の割合が5社（22%）と最も多かった。特例子会社でみると、「その他の事業サービス業」および「その他のサービス業」が3社、「補助的金融業」が2社、「情報サービス業」、「その他の教育、学習支援業」が1社ずつとなっている。（図3）

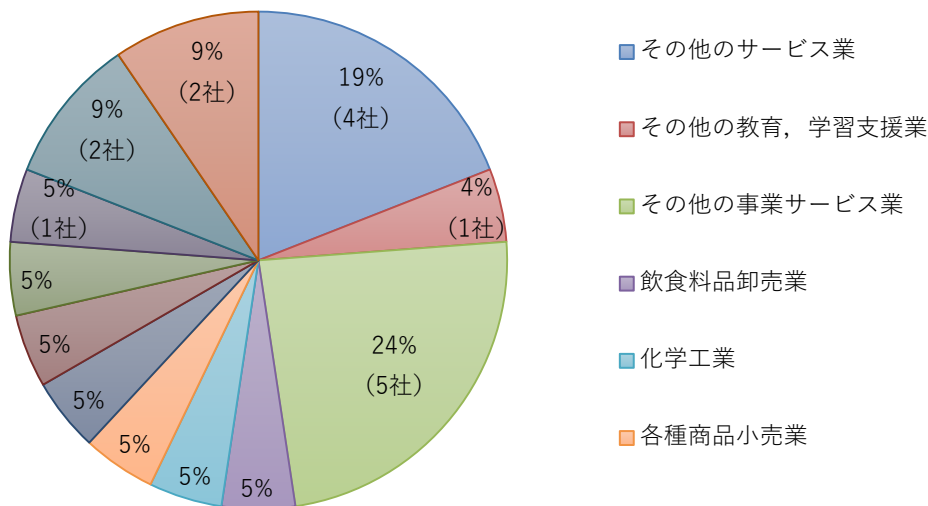


図3 調査企業の業種（日本産業分類）

2. 従業員に関して

(1) 各社の在職障害者数

在職障害者の障害種別ごと各社の在籍数について表1、全体の在職障害者種別の割合を図4に示す。また、特例子会社における在職障害者種別の割合を図5、特例子会社以外の在職障害者種別の割合を図6に示す。特例子会社、特例子会社以外の会社ともに、身体障害の在籍が最も多い。次いで特例子会社では知的障害（35%）、精神・発達・高次脳機能障害（28%）となっている。特例子会社以外の会社では2番目に多いのが、精神・発達・高次脳機能障害（28%）次いで知的障害（12%）となる。ヒアリングやアンケートでは種別の管理の仕方が会社ごとに異なり、精神・発達・高次脳機能障害は一括りとして管理していることもあり、詳細のカウントができない企業があった。

表1 各社の在職障害者数（「-」は未カウント）

企業	視覚	聴覚	肢体	内部	知的	精神	発達	高次脳	合計
A（特）	0	22	91	7	30	23	0	0	173
H（特）	0	1	0	0	27	4	0	0	32
C（特）	61	-	-	-	229	64	-	-	354
E（特）	3	5	3	5	12	27	-	0	55
I（特）	0	2	4	3	0	14	4	0	27
L（特）	2	19	37	8	110	107	0	0	283
N（特）	27	7	108	40	54	94	7	1	338
O（特）	3	4	4	3	61	18	21	0	114
P（特）	15	51	8	3	0	4	5	1	87
T（特）	5	0	0	0	8	22	2	0	37
D	0	0	0	10	2	6	2	0	20
G	2	8	0	0	5	5	0	0	20
J	0	3	4	3	11	3	1	1	26
B	60	-	-	-	7	3	3	2	68
F	2	4	8	6	0	0	0	0	20
K	2	0	13	14	1	8	1	1	40
M	1	7	17	11	12	18	4	1	71
Q	1	0	0	0	0	0	1	0	2
R	0	0	2	0	0	3	0	0	5
S	1	0	0	0	0	4	0	0	5
U	3	0	4	1	0	1	21	0	30

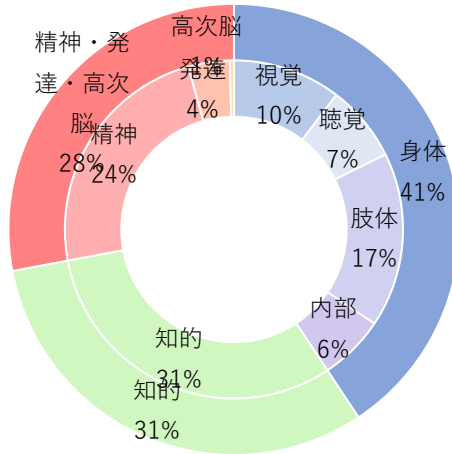


図4 在職障害者種別の割合（全体）

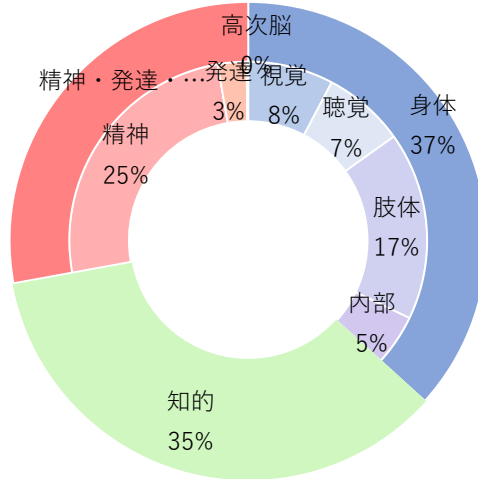


図5 在職障害者種別の割合（特例）

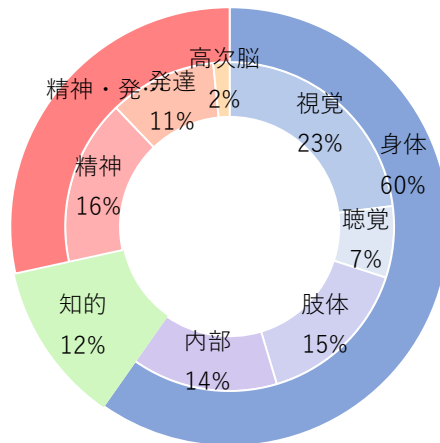


図6 在職障害者種別の割合（特例以外）

(2) 現在従事している仕事

障害種別ごとの現在従事している仕事を表2に示す。視覚障害者については「按摩」、知的・精神・発達・高次脳機能障害では、お菓子作りなどの「軽作業」が特徴ではあるが、パソコンの使用を含むオフィスでの業務は障害に関係なく従事している。障害の程度や個々の得意・不得意によって担当する内容は異なるが、お互いの障害理解のために意図的に、異なる障害を持った従業員を協働している会社もある。

表2 現在従事している業務

障害種別	仕事		
	事務作業	パソコン業務	その他
視覚	営業事務、事務補助、一般事務、商品受発注、庶務全般、印刷系の窓口業務、Pマークの推進担当、個人情報の登録作業、企画業務、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、請求書支払処理、環境整備、企画チーム、会議室予約、郵便の仕分け、システム問合せ対応、スケジュール調整	データ入力、データ処理、データ加工、集計・分析、書類電子化、書類作成、名刺の点字、電子ストレージチーム、ウェブアクセシビリティ (HP)	ヘルスキーパー、清掃
聴覚	書類発送、伝票製冊、資料印刷、事務、営業事務、事務補助、一般事務、スタッフ系事務、請求書支払処理、経理伝票チェック、商品受発注、庶務全般、窓口業務、企画補助、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、郵便受領、郵便の仕分け、社内便、環境整備、メールサービスチーム、オフィスサービスチーム、業務開発チーム	専用端末による照会、回答、各種登録・照合・点検（郵便物に関する登録や、銀行取引に関する各種情報の登録・照合・点検）、点字残高通知状作成、名刺作成、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、書類電子化、集計・分析、書類作成、オンラインチーム、電子ストレージチーム	清掃、設計、積算、CM放送確認
肢体	郵便受領、書類発送、伝票製冊、資料印刷、発送、営業事	専用端末による照会、回答、各種登録・照合・点検（郵便	清掃

	<p>務、商品受発注、庶務全般総務補助、パソコン・携帯の配布及び管理</p>	<p>物に関する登録や、銀行取引に関する各種情報の登録・照合・点検）、点字残高通知状作成、名刺作成、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、データ集計、書類電子化</p>	
--	--	--	--

障害種別	仕事		
	事務作業	パソコン業務	その他
内部	<p>郵便受領、書類発送、伝票製冊、資料印刷、営業事務、事務、一般事務、電話対応、事務補助、発送、庶務全般、窓口業務、企画業務、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、請求書支払処理、郵便の仕分け、メールサービスチーム、環境整備、業務開発チーム、スタッフ系事務、</p>	<p>専用端末による照会、回答、各種登録・照合・点検（郵便物に関する登録や、銀行取引に関する各種情報の登録・照合・点検）、点字残高通知状作成、名刺作成、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、書類電子化、印刷業務（名刺、従業者証、研修資料）、個人情報の登録作業、スキャンデータ編集作業、集計・分析、書類作成、オンラインチーム</p>	<p>清掃、設備管理、施工管理、ヘルスキーパー、CM放送確認</p>
知的	<p>郵便受領、書類発送、伝票製冊、資料印刷、事務処理、オフィス業務、事務補助、一般事務、経理補助、市場捜査、書類印刷、発送、受注システムを入力してデータ管理、営業事務、商品受発注、庶務全般、シュレッダー、封入、封緘、出荷準備、販促品の包装（ルーティン業務）、書類整理（枚数数え）、ファイリング、電話応</p>	<p>専用端末による照会、回答、各種登録・照合・点検（郵便物に関する登録や、銀行取引に関する各種情報の登録・照合・点検）、点字残高通知状作成、名刺作成、データ入力、書類電子化、データ処理、個人情報の登録作業、集計・分析、書類作成、議事録作成、事務補助（データ抽</p>	<p>清掃業務、親会社運営の老人施設の清掃、紙漉き（和紙製造）、工作（イベント装飾品）、教</p>

	対、備品発注・在庫管理、請求書支払処理、郵便の仕分け、環境整備、メール集配、メールサービス、軽作業（オンラインチーム、メールサービスチーム、オフィスサービスチーム、業務開発チーム、電子ストレージチーム、業務チーム）、コピー（OAセンター）、請求書と納品書の突合	出・入力、契約書関係の書類電子化)	材廃棄分別
--	--	-------------------	-------

障害種別	仕事		
	事務作業	パソコン業務	その他
精神	郵便受領、書類発送、伝票製冊、資料印刷、書類印刷、発送、営業事務、商品受発注、庶務全般、窓口業務、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、請求書支払処理、郵便の仕分け、環境整備、メールサービスチーム、業務開発チーム、業務チーム、事務補助、一般事務、電話対応、入力作業、オフィスサービス、労務、軽作業（書類整理）	専用端末による照会、回答、各種登録・照合・点検（郵便物に関する登録や、銀行取引に関する各種情報の登録・照合・点検）、点字残高通知状作成、名刺作成、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、書類電子化、個人情報登録作業、集計・分析、書類作成、オンラインチーム、データエントリチーム、電子ストレージチーム、シェアードサービス推進	清掃、クッキー製造、養蚕事業、和紙作成（枝の皮むき）、農作業、ノベルティ製作、親会社運営の老人施設の介護職、プラネタリウム運営
発達	事務処理、書類印刷、発送、営業事務、事務補助、一般事務、商品受発注、庶務全般、窓口業務、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、請求書支	書面入力、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、書類電子化、名刺作成、個人情報の登録作業、集計・分析、書類作成、オンライン	清掃、クッキー製造、養蚕事業、和紙作成

	<p>払処理、郵便の仕分け、メールサービスチーム、環境整備、業務開発チーム、業務チーム、オフィスサービス、経理伝票チェック、労務、経理補助、市場捜査、本社地区事務用品貸出管理（発注、問合せ）、勤怠管理、翻訳、パソコン・携帯の配布及び管理等</p>	<p>チーム、データエントリーチーム、電子ストレージチーム、シェアードサービス推進、Microsoft office365 開発管理、ホームページ管理</p>	<p>（枝の皮むき）、農作業、ノベルティ製作、親会社運営の老人施設の介護職、</p>
<p>高次脳</p>	<p>書類印刷、発送、営業事務、商品受発注、一般事務、庶務全般、事務補助、ファイリング、電話対応、備品発注・在庫管理、請求書支払処理、郵便の仕分け、メールサービスチーム、環境整備、業務開発チーム、業務チーム、PC レンタル</p>	<p>書面入力、受注システムを入力してデータ管理、データ入力、書類電子化、名刺作成、集計・分析、書類作成、オンラインチーム、データエントリーチーム、電子ストレージチーム</p>	<p>清掃、クッキー製造、養蚕事業、和紙作成（枝の皮むき）、農作業、ノベルティ製作</p>

(3) 従業員に今後任せたい仕事及びスキルアップ

企業が考えている、在籍する障害者に対して今後任せたい仕事と必要とするスキルの有無について、集計したものを図7に示す。全体では「ある」が85%、「ない」が15%となった。「ある」と回答した企業は、任せたい仕事は「従事している仕事の延長」、ある従業員が休んでも仕事が滞りなく進むように「他者の業務も遂行」できるように考えている会社がほとんどであった。また、「ある」及び「ない」と回答した会社から共通して「新しい仕事の検討・模索」といった回答があった。これは、現在のコロナ禍において、本社または社内の健常者の在宅勤務推進が大きな要因となっている。

次に、今後必要なスキルとして得られた回答を「ITスキル」「専門的スキル」「社会的スキル」の分類に整理したものを表3に示す。

3つの分類のうちIT系スキルが多く挙げられており、現在、障害者職業能力開発校（以下、「障害者校」という。）で行われているオフィス関連の内容が多く挙げられており、かつ使用方法にとどまらず、実務的な内容で即業務に活用できる内容であってほしいという意見があった。また、近年の業務効率化を端に、自動化ツール開発に

取り組んでいる企業では RPA が今後必要とするスキルとして挙げている。

専門的スキルは業種・業務により必要とするは異なり、建設業では CAD、清掃を主業務としている企業ではビルクリーニング技能士などを挙げている。

なお、IT 系スキルと同等以上に求めているスキルが「社会的スキル」である。特例子会社含む多くの企業でビジネスマナーやコミュニケーション能力をあげており、在職障害者が長く務めるための重要な課題と認識している。また、管理職登用を積極的に行っている企業ではリーダーシップも必要なスキルとして挙げている。

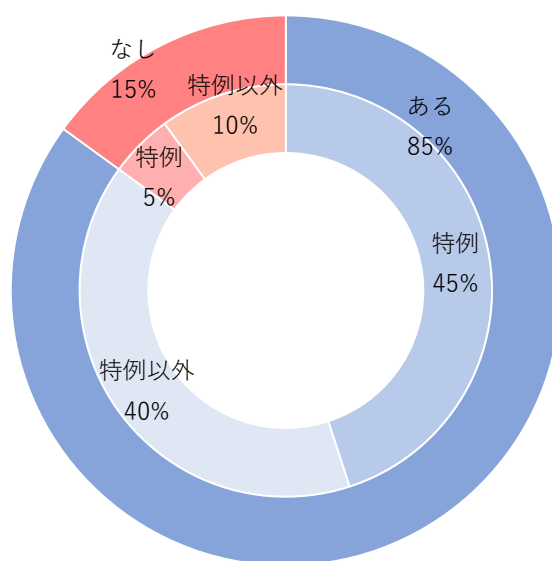


図7 従業員に今後任せたい仕事及びスキルアップの有無

表3 今後必要とするスキル

スキル		
IT系スキル	専門的スキル	社会的スキル
データの保存・アクセス 確実・正確な仕事（入力、 チェック） Office 関連の PC 知識 Excel（関数、ピボット、グ ラフ、マクロ、VBA） PowerPoint（資料作り） Access Word ※応用的かつ、実務的に活 用できる内容 オンライン会議機能等、時 代に応じて必要とされる機 能 イラストレーター プログラミング（Python 等） RPA（Winactor 等） CAD（AutoCAD、インベンタ ー、BIM） AI OCR 名刺作成ソフト 名刺工房 「め組 V2」 動画文字起こし UD トークの文字起こし Web による文献調査と一覧作 成 翻訳（google+てにをはの修 正）	簿記 文書情報管理士 公的資格の取得 実務法務 語学（英語） 食品衛生管理者 農作業付随制度 ビルクリーニング技 能士	ビジネスマナースキル コミュニケーション能力 ビジネスコミュニケーション リーダーシップ 文書作成 文章の読解力 確実・正確な仕事（入力、チ ェック） 理解力 応用力 やりがい（モチベーション維 持・向上）

(4) スキルアップ時の Off-JT の活用

(3)表3で挙げられた、必要なスキルを習得するにあたり Off-JT 活用希望の有無について集計したものを図8、その回答について記載された理由を表4、5に示す。

Off-JT 活用希望は「ある」52%、「なし」48%となった。また、「ある」と回答した企業の内訳として、特例子会社以外の会社が特例子会社を若干上回る結果となった。次に、「なし」と回答した企業の内訳は特例子会社以外の企業・特例子会社の比率が同率となった。

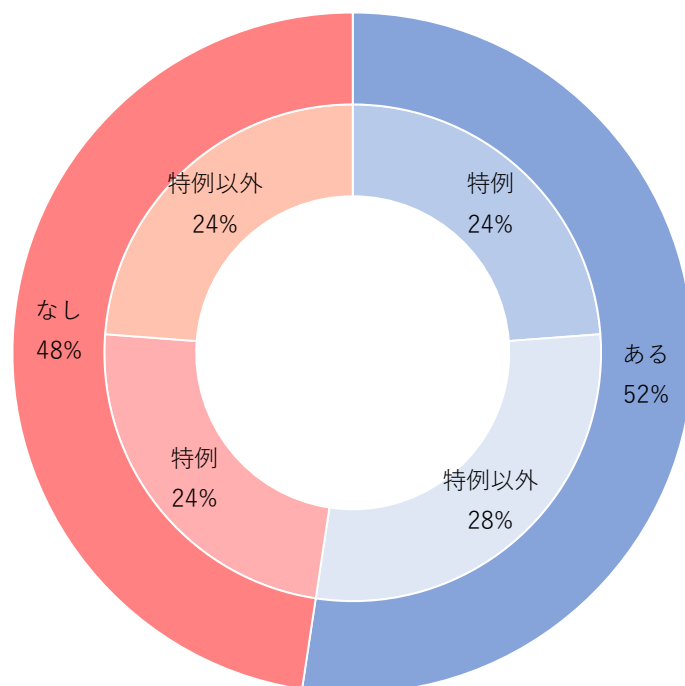


図8 Off-JT 活用希望の有無

表4 Off-JT 活用希望「ある」と回答した理由

時間、人、コスト、公共職業訓練施設という信頼性。
現状は得意な作業と不得意な作業で業務の分担を行っているが、今後は全体的な底上げを行って、業務量の平準化を図りたい。また、スキルアップやキャリアアップを業務として行うことでモチベーションアップや業務のマンネリ化予防できるような制度が社内にあってもいいと考えている。
常にブラッシュアップした内容を希望、企業と教育機関の双方向で組立てる内容のセミナー（オーダー）ができれば面白い。
社内の基幹システムで業務を行っているので、基幹システムの使い方を覚えてもらうことが重要であるため、どうしてもOJTでの実施となる。請負で業務にあたっているため、特定して必要なスキルが絞れない。本人たちにプラスになるものであれば受けさせたい。内部だと専門知識がない。
学ぶ機会があることが大事、社員以外に外部で教わるのは効果があると思う。

必要知識の落とし込みには、言語が主となるため、どのように聴覚障害者へ伝えればよいかの指導ノウハウを持っていないため。
業務の効率化につながると考えるため。
職業リハビリテーションセンターはお金がかからない、担当している方がニーズを聞いてくれている、少人数で教えてもらえる。
社内でメール文章の添削を行うが、なかなか上達するに至らない聴覚障害者社員の日本語の読解力が不足していることから基礎を学ぶ環境を整えていただけの事を望みます。
第三者の客観的なルールとして説明を受けたほうがスタッフの耳に入ると思う。仕事の一部だけをやっているというマンネリが出てきている。そのため、それ以外を責任かをもってやってもらいたい。それにはコミュニケーション能力、臨機応変、人間力等が必要。
社内では人手不足であること、また障害に配慮した細やかな指導を行うことが難しいため。

表5 Off-JT 活用希望「なし」と回答した理由

Off-JT を希望しない理由として、銀行付随業務ということで特殊な業務であること、本社で新しい内容が追加され場合は必要に応じて研修を行うが、外部に依頼するかは不明。
社内で研修を実施する社風であるため
社内で研修ができるか検討、部分的な講習会等利用を検討
銀行業務をやっている、事務の切り出しをしているため、高度な能力は求めない、名刺作成といった特殊な仕事があるが、外にお願いすることはなく、先輩が教える、メール集配であればジョブコーチ、別事業所は業務管理者（OB・OG）が業務指導するため、現在 OJT で体制はできている
現在は活用希望はないが、今後デスクワークが増加し、Off-JT の活用が予想される。
やってもらう仕事がなくなっている（会員カードの申込（紙）の Web 化等）

3. 過去の在職障害者訓練の利用と受講の成果

職業リハビリテーションセンターからの紹介企業はすべて過去に在職障害者訓練を受講しているため、ここでは東京障害者職業能力開発校からの紹介企業12社が過去に在職障害者訓練を利用したか、図9に示す。また、調査した21社のうち、過去に利用したことがある会社で、講習の成果の有無について図10、その中で具体的な理

由について得られた回答を表6に示す。受講したことが「ある」、「なし」は50%ずつとなった。さらに特例子会社および特例子会社以外の会社の比率も同様である。また、在職障害者訓練を受講したことによる成果は「あった」が86%、「なかった」0%、「わからない」14%という結果となった。

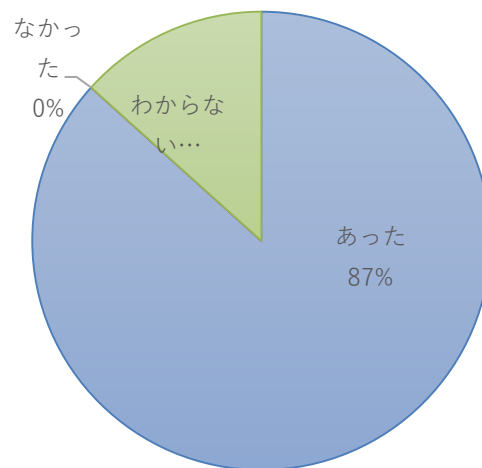
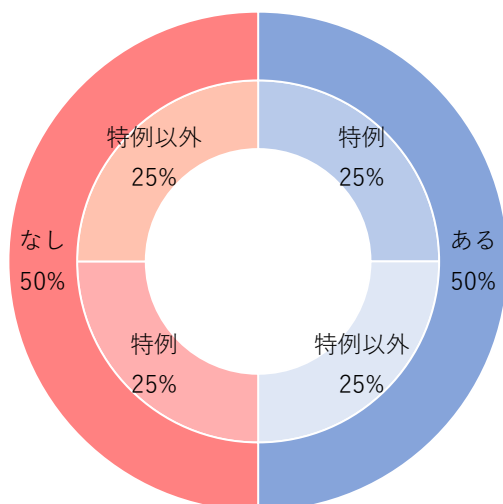


図9 在職障害者訓練利用の有無

図10 在職障害者訓練受講の成果

表6 在職障害者訓練受講の成果の理由

異なる障害者に対する対応の仕方が大きく変わった。
先輩意識の芽生え、自発的な意識が出た。
役に立ったと聞いている、到達したレベルに合わせて業務を振り分けている。
業務で活用できるレベルになった。また、基礎から応用を学びたい希望者がこれまで複数人いたことから向上心を養うことができた。
PCスキルの成果が目に見えるから。
感想を聞いている程度。復習してはじめて習得すると考えている。
講習受講後、自分から該当する仕事をやってみたいとやってきたので、やらせてみたらちゃんとできていたため、さらに仕事を依頼した。
触ったことがないから怖いというのが払拭された。格段に表作成の見栄えが良くなった。
本人の申告による。

4. OJT を担当する従業員（OJT 担当者、指導員）について

(1) OJT 担当者が指導を円滑にするために必要な知識等

OJT 担当者が障害のある従業員に対してより円滑な指導をするにあたり、身につけた方が良い知識の有無について図 1 1、得られた回答を表 7 に示す。OJT 担当者が身につける知識等が「ある」と答えたのが 86%、「ない」と答えたのが 14% となった。

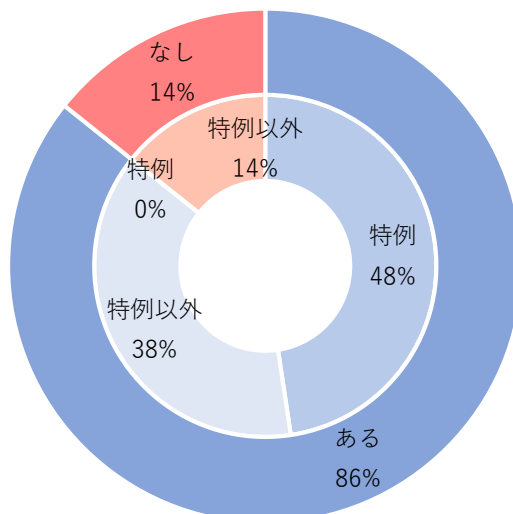


図 1 1 OJT 担当者が身につける知識等

表 7 OJT 担当者が身につける知識等

リーダー、サブリーダーを育成する研修
障害に対する理解、障害を考慮した指導技法（コーチング）など
障害に対する理解に特化した内容
特に精神障害者に対するフォロー、聞き役となるための能力、業務を教えるために必要な技術的な面（PC 関係、清掃関係）
見る・待つスキル、精神ストレスを受け流す（自分に対して）、メンタルヘルス、その場で褒める
モチベーション維持
OJT 担当者が障害者の場合、配慮されながら配慮することの大切さ
障害者との接し方
ビジネスマナースキル（あいさつ・電話取次）、OA スキル（エクセルは関数・タイピングスキル）
配慮した指導方法についてはわかりやすいマニュアル作り、目線合わせをする、コミュニケーションをとる等、教え方を均質化する手法

生活相談員、ジョブコーチ、相手を理解する、コーチング技法
障害に関する知識、指導方法
性格、資質、本人の理解、偏見を無くす（精神）、仕事を見つける、悪化した時の対応、 職業生活相談員（健常者）
配慮が必要な方への支援方法

(2) Off-JT の活用

4. (1)の身につけた方が良い知識等に対してOff-JT活用希望について図12に示す。また、「受講する」と回答した理由を表8、身につけた方が良い知識「なし」・Off-JT「受講しない」と回答した理由を表9に示す。Off-JTの活用希望については「受講する」62%、「受講しない」が38%という結果となった。なお、一般社団法人 障害者雇用企業支援協会（SACEC：サセック）の調査^{※1※2}では、「指導者を対象として実施している研修」として、特例子会社185社中115社（62%）から「社外研修」という回答、また、特例子会社を除く従業員1,000人以下の企業476社のうち「スタッフを対象とする研修」として、85社（18%）から「社外研修」という回答を得ている。

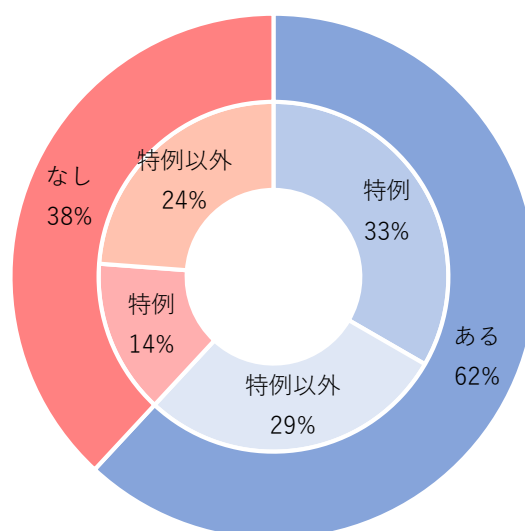


図12 Off-JT活用希望

※1 障害者雇用企業支援協会，“2019年度 障害者の雇用状況等に関する調査報告書”，2020-05，

<http://fields.canpan.info/report/detail/21586>

※2 障害者雇用企業支援協会，“2017年度特例子会社の雇用管理等に関する調査報告書”，2018-07，

<http://fields.canpan.info/report/detail/24155>

SACECで各企業に対して調査を行っているが、職業訓練ニーズの把握はしていない。

表8 「受講する」と回答した理由

時間、人、コスト、公共職業訓練施設という信頼性
部門から希望があった場合
希望するが、人員が少なく、派遣することで仕事に穴が開くことが問題
担当者も知識が必要になると感じる（苦勞していると聞いている）会社の通信教育で受けている方もいる。
新しい発見の期待感
研修を行っているところがない
上司がコーチング等独学で苦勞していた（生活相談員、ジョブコーチは取得したほうが本人が楽、必須ではないがあったほうがいい）
精神、発達障害者の指導は特にトレーナーが忍耐を要するかと思われる。障害理解と指導する側の心得や注意点などを学ぶ講座など実施してほしい。
現在は手探りで対応をしている、KKD（勘・経験・度胸）が現状
事例より直接話を聴くほうが武器になる

表9 身に着ける知識等「なし」・Off-JT「受講しない」と回答した理由

今のところ問題ないが、社内で議論が進んでいないこともある。
障害の有無に関係なく、一従業員としてみていることから、スキルをもった方を採用・雇用したい。
在籍期間の長い方が多くて、周囲も慣れて、受け入れてここに合った仕事を割り振っているため、うまくいっている。OJT担当者に対して各支店の総務でサポートはしているが、会社として決まったサポート体制の構築はしていない。
そこまでの考えに至っていない、これまで問題なく運営できた

5. その他、在職障害者訓練に対する希望

その他、在職障害者訓練に対する希望について得られた回答を表10に示す。特例子会社および特例子会社以外の会社、共通して得られた回答は社会人としてのスキル（コミュニケーションスキル、ビジネスマナー等）が多い。職場内において従業員同士が円滑に業務にあたり、仕事しやすい環境、すなわち「職場定着」を目的とした内容の訓練を希望していると推測する。パソコンをはじめとしたスキルについては業種により異なるが、企業からの希望がある。特に「RPA」「BIM」「CIM」「ドローン」など現在のトレンドといえるスキルや、コロナ禍を起因とするテレワークの在職障害者への展開を考慮した要望も挙げられているのが昨今の時代背景の特徴といえる。

表10 その他、在職障害者訓練に対する希望

<p>周辺の人々の理解（メンバーがその人の特性を理解する）</p>
<p>障害別雇用事例</p>
<p>個々にカスタマイズした内容、ジョブコーチ、ブラッシュアップ、社会人としての心構えを学ぶところ（勤務時間外での設定）、Web研修</p>
<p>職場定着</p>
<p>グループワークをチームワークを得られるもの（仕事に直結する内容、みんなで何かする（ペーパータワーを作る等））</p>
<p>仕事の取り組む姿勢</p>
<p>モチベーションアップ、ビジネスマナー（挨拶より一歩踏み込んだ内容、働き方、心構え）</p>
<p>動画のような研修ツール（短め）のやつがあると助かる。 出張講座があると助かる。 ビジネスコミュニケーション、マナーも興味有。文書の書き方もあればいい。 3DCADに長けた方もいれば採用の可能性もある。CADオペレーションの部署も入れる可能性も考えられる。BIM、CIM、ドローン、の需要はある。無人化はすすんでいる（検査、非接触（レーザー））。</p>
<p>社会人基礎 RPA プレゼン能力（コミュニケーション） 知的に特化したもの（ビジネスマナー等） 例：電車で大声を出さない コミュニケーション 体系的なセミナーコース（人材育成） 障害理解と合理的配慮をしてもらいたい（最低限研修を受けられる体制） 人気コースは実施数を増やしてもらいたい 一般校のセミナーを受けられることを知らない（情報が行き届いていない、本人の判断） 甘えと配慮の違い</p>
<p>指示理解（メモの取り方、コミュニケーション）</p>
<p>スクリーンリーダー</p>
<p>対人で実践的なコミュニケーションスキルを学ぶコース（初、中、上級）</p>
<p>本人が望むコースがあれば</p>

社会人としての心構え（働くことに対する考え方、どう社会と向き合うか）

オンラインでの講習や弊社での開講。

テレワークの今後の定着も考えると、Microsoft Teams の使い方とより高度な機能、不具合の対処方法などの講座。

プログラミングの講座もよいと思います。

パソコンのOSや読み上げソフトがバージョンアップした時にその都度不具合のサポートの講座。

目が不自由でも学べるビジネスマナーや実務法務などの資格のセミナー。

ビジネス文書のスキルアップに役立つようなセミナーや添削指導。

IV 終わりに

1年目の取組みでは、東京障害者職業能力開発校および職業リハビリテーションセンターから紹介を受けた企業21社及び当該企業に在籍する障害者に対してプレ調査としてのヒアリング・アンケート調査を実施した。

特例子会社を含むほとんどの企業において、職業訓練ニーズは存在することがプレ調査により明らかとなった。職業訓練ニーズはこれまで同様に障害者職業訓練校で実施されているパソコンを使用した文書作成、表計算をはじめとしたオフィスソフト関連技術が多く挙げられたが、トレンドとなっているRPAなど様々な新たなニーズがあることも確認され、障害者が担う「新たな仕事」、それに必要となる「スキル」を企業が模索している。

また、企業の課題として多くの意見があったのが「職場の定着」の課題が残されたままであることだ。新型コロナウイルスの影響が懸念されるが、今後障害者の雇用者数が増加すると仮定した場合、職場定着がさらに重要となり、特例子会社をはじめとした多くの企業が苦慮する事案といえる。職場定着に向けた取り組みを実施するにあたり、コミュニケーションやビジネススキルといった内面的なスキルアップを図り、従業員同士の円滑な職場環境を創出し、職務に係る仕事の技能・技術を向上させることで仕事の楽しさや、やりがいといったモチベーションを維持・向上させることが重要であり、その両輪を教育訓練機関として提供していく必要があることから障害者校を含めた教育訓練機関への期待は非常に高いといえる。

プレ調査については、対象とした企業および在職障害者は神奈川県、埼玉県、東京都の3都県内の企業で実施した。それに対して障害者職業訓練校がない県、障害者職業訓練校が所在するその他道府県、在職障害者訓練を実施していない県内企業における職業訓練ニーズ、教育訓練機関に期待することは未だ明らかにはなっていない。そのため、2年目の本調査においては調査規模を拡大して、在職障害者に対する訓練ニーズ等を把握するための調査を行う必要がある。

本報告書等は、基盤整備センターホームページの「基盤整備センター
刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

URL : <http://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/>

調査研究報告書 No. 187

「等に関する調査研究」

発行	2022年3月
発行者	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 所長 植田 穰
	〒187-0035 東京都小平市小川西町2-32-1 電話 042-348-5075 (企画調整課)
印刷	株式会社〇〇〇〇 〒〇〇〇-〇〇〇〇 神奈川県横浜市〇区〇〇△-△-△ 電話 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇

本書の著作権は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が有しております。

ISSN 1340-2412

調査研究報告書 No. 187
2022

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY