

第2章 障害者職業能力開発指導者研修実施に係る調査

第2章 障害者職業能力開発指導者研修実施に係る調査

本研究において設定した研修プログラムに基づき、政令指定都市において実施された研修を対象として受講者へのアンケート及び研修担当者へのヒアリング調査を行った。

ここでは、平成19年1月23日及び25日に横浜市にて実施された職業能力開発指導者研修について記述する。

第1節 横浜市における職業能力開発指導者研修

1-1 職業能力開発指導者研修の概要

横浜市において、下記のとおり研修が実施された。

(1) 日時・場所

- a) 平成19年1月23日（火）13時50分～17時
健康福祉センター8階大会議室B（横浜市：最寄駅から徒歩約3分）
- b) 平成19年1月25日（木）13時50分～17時
尾上町ビル7階研修室（横浜市：最寄駅から徒歩約3分）

(2) 対象者

障害者委託訓練受託機関または希望する機関の担当者、その他就労支援に携わる者

(3) 配付資料

- a) 「障害者職業能力開発指導者研修テキスト」平成18年11月、厚生労働省、職業能力開発局
- b) 「精神障害者雇用管理マニュアル」厚生労働省、独立行政法人高齢・障害者雇用機構（「障害者の雇用・就業支援」の項目のために配付）
- c) 「障害者の雇用支援のために」平成18年、厚生労働省、独立行政法人高齢・障害者雇用機構（「障害者雇用援護制度」の項目のために配付）
- d) その他資料（「障害者の雇用・就業支援」、「横浜市における障害者委託訓練の推進状況」、「特別支援教育における職業教育と就労支援」、「横浜市の就労支援施策」の項目にて別途資料を配付）

(3) 研修プログラム

本研究で提案された「＜研修プログラム2＞1. 5日間（9時間）例」をもとに、横浜市の実況にあわせて研修プログラムが設定されている。講義については、全て網羅するように設定されており、実習に関しては、講話の代わりにディスカッションが取り入れられている。

また、受講者の出席に係る負担への配慮から、全体的に時間を抑えた研修プログラムとなっている。

講義では、3つの項目を一人の講師で対応するよう設定された部分もあった。本研究での提案では、各項目につき担当者をそれぞれ変更して設定していたが、講師が担当できる項目が複数あれば、項目ごとに講師を選出しなくても研修を実施することが可能である。ただし、時間の配分には配慮を必要とする。

1-2 職業能力開発指導者研修の実施

「障害者の雇用・就業支援」、「障害者職業訓練の基本」、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」の3つの項目を一人の講師にて実施した講義は、限られた時間内に、研修テキストの各項目の重要点を指示しながら、ポイントを捉えて説明し進められた。

「企業就労」及び「障害者雇用援護制度」については、知的障害を中心に研修テキストを補う内容を説明しながら講義が進められた。対象者の構成によっては、ある障害を中心に講義が進められることも一つの方法である。「障害者雇用支援制度」では、講師により別途補助資料が配付された。

また、「特別支援教育における職業教育と就労支援」については、講師が用意した資料をもとに講義が進められた。

「横浜市における障害者委託訓練の推進状況」、「横浜市の就労支援施策」については、横浜市の担当者が対応した。別途補助資料を配付し、横浜市の状況や制度等について説明がなされた。

ディスカッションについては、情報交換、交流に重点がおかれ、横浜市の担当者の問いかけにより、受講者の所属施設の状況紹介や抱えている課題などを自由に発言したり、質問に該当する受講者が応えたりして進められた。

表2-1 横浜市職業能力開発指導者研修プログラム

1日目 平成18年1月23日実施 (13:50~17:00)

実施日	項目	内容	時間 (分)	形態	講師等
1日目 13:50	開校式・オリエンテーション	研修の目的等、留意事項の説明、自己紹介	30		横浜市 担当者
	障害者の雇用・就業支援	障害者雇用の動向（障害者の状況 障害者の概要、障害別、障害者の雇用の状況） 障害者に対する職業訓練	60	講義	大学教授
	障害者職業訓練の基本	障害者の雇用・就業支援としての職業能力開発 ・障害者の職業訓練 ① 職業訓練に対する心構え、 ② 職業訓練のカリキュラムの立て方、③ 能力評価の方法と本人へのフィードバック ・障害者に対する職業訓練の工夫点・留意点 (障害共通・障害別)			
	障害者の態様に応じた多様な委託訓練				
	休憩 (10分)				
	横浜市における障害者委託訓練の推進状況	・横浜市における障害者委託訓練推進の仕組み ・横浜市における障害者委託訓練の事例 ・横浜市における就労支援関係機関について	30	講義	プロモーター
17:00	ディスカッション		60	講義	横浜市 担当者

2日目 平成18年1月25日実施 (13:55~16:55)

実施日	項目	内容	時間 (分)	形態	講師等
2日目 13:55	企業就労	企業における障害者雇用（企業就労の前に身につけておきたいこと、企業の雇用管理） (障害共通・障害別) 障害者の採用、雇用管理上の留意点、企業における障害者雇用の実態	40	講義	公共職業安定所
	障害者雇用援護制度	助成金、トライアル雇用等の説明			
	特別支援教育における職業教育と就労支援		20	講義	教育委員会
	休憩 (10分)				
	横浜市の就労支援施策	・現況と今後の動向 ・平成19年度予算（案）と障害福祉計画（案）	20	講義	横浜市 担当者
	ディスカッション		60		横浜市 担当者
16:55	総括・閉校式	総括と修了証の授与	30		横浜市 担当者

第2節 アンケート調査

今回実施された横浜市における職業能力開発指導者研修を受講した方々を対象とし、研修プログラム及び研修テキストについてアンケート調査を実施した。

2-1 アンケート調査

(1) 目的

障害者職業能力開発指導者研修の受講者に、研修プログラム及び研修テキストについてアンケート調査を行い、研修プログラム及び研修テキストの課題を抽出し、今後の研修実施に役立てる。

(2) 調査対象

- ・横浜市における職業能力開発指導者研修を受講した45名の方々を対象とした。
- ・出席者数：1日目45名、2日目40名、両日とも35名

(3) 調査方法

横浜市の研修実施担当者が研修実施前に配付し、受講者の方々に研修期間中に記述してもらい、研修実施最終日に回収をすることとした。記述できない場合は、後日FAXによる返信の依頼をした。

(4) 調査実施日

- a) 平成19年1月23日(火) 午後1時50分～5時
- b) 平成19年1月25日(木) 午後1時55分～4時55分

(5) 回収状況

全受講者45名のうち、回収された20件を有効回答として集計を行った。回収率は44.4%であった。

(6) 調査項目

調査の項目は表2-2のとおりである。

表2-2 アンケート調査項目

a) 受講者の属性と経験状況 (Q1)

所属、障害者の支援経験年数等

b) 研修プログラムについて (Q2～Q4)

講義及びグループディスカッション等の内容、説明、時間等

c) 研修テキストについて (Q5~Q8)

項目、内容、資料等

d) 研修の開催時期について (Q9)

e) 感想・自由記述等 (Q10)

※ () 内はアンケート調査票の質問番号

2-2 アンケート調査結果

(1) 受講者の属性と経験状況

Q1 あなた自身についてお聞きします。選択肢がある場合は、該当する番号に○をしてください。また、差し支えなければ、具体的な所属先等をご記入ください。

a) 受講者所属

図2-3に示すように、NPO法人30%、企業が20%、社会福祉法人10%の構成であった。その他の40%は、ほぼ企業組合という構成だった。

b) 受講者の障害者への支援経験

受講者の障害者への支援経験年数は、図2-4のとおり、1年未満が35%、同じく1~5年が35%となっている。中には15年から20年の経験をもっている方もいたが、ほとんどの受講者が初めての支援か、少ない経験年数の方々だった。

また、障害者支援の内容は、図2-5に示すとおり、知的障害が50%、肢体不自由が17%、精神障害13%となっており、知的障害への支援をしている方々が半数を占めていた。

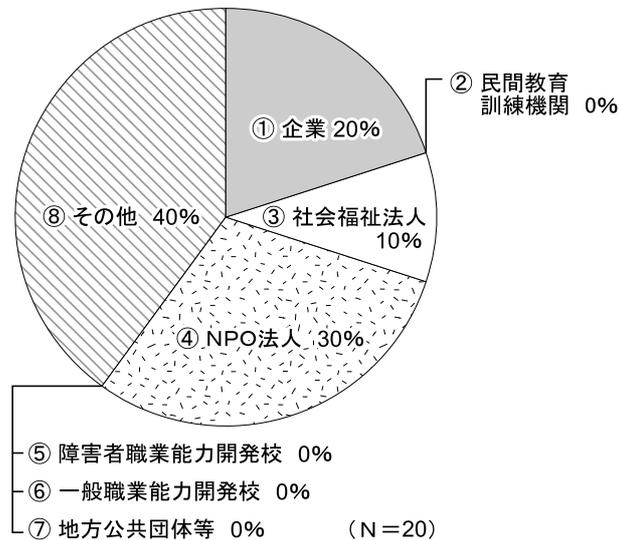


図2-3 受講者所属

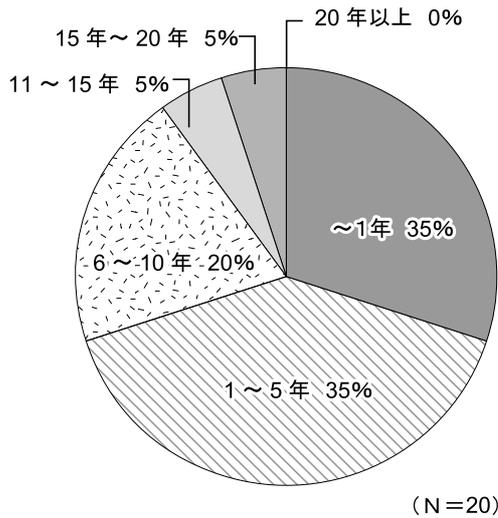


図2-4 障害者支援の経験年数

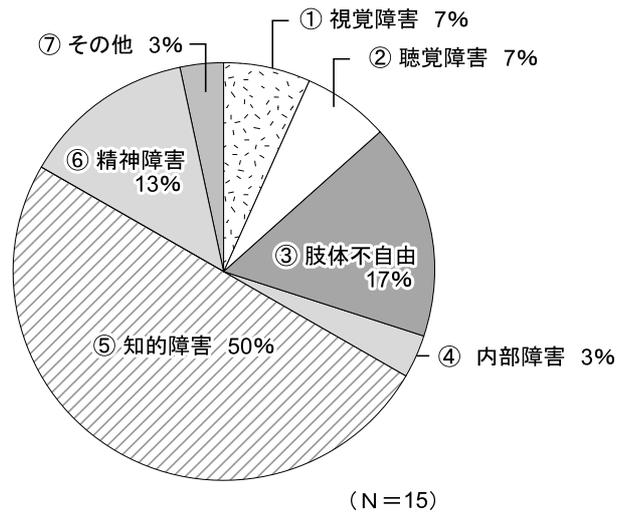


図2-5 障害者支援の内容 (複数回答)

(2) 研修プログラムについて

Q2 受講した研修は、役に立ちましたか。該当する番号1つに○をしてください。

図2-6に示すように、「大変役に立った」が47%、または、「ある程度役に立った」が53%を占めており、受講者全員が今回の研修が役に立ったと感じている結果となった。

「あまり役に立たなかった」、「役に立たなかった」及び「その他」の回答はなかった。

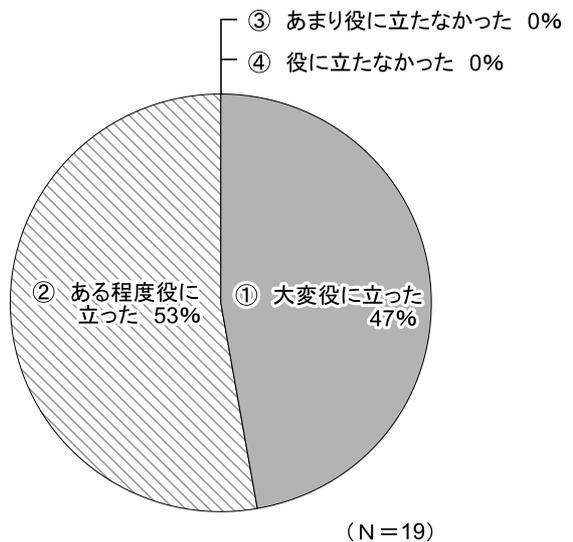


図2-6 研修について

Q3 Q2で選択した理由をお聞かせください。

a) 大変役に立った

- ・これから障害者雇用を始めるので、勉強させていただいた。
- ・はじめてのことばかりだったこと。委託訓練の活用・ネットワーク・障害者に対する意識
- ・ディスカッションでは「トライ」^{*1}へ施設側が送り出せるか、その体制（委託費）を生の声で聞いたのが大きい。就労援助センターとの結びつきと「継続的フォローネットワーク」の必要性が感じられた。
- ・日々現場の業務に追われてしまい、基礎的な学習を怠っていたことを再認識いたしました。今後はこのテキストで学んだことを障害者の就労支援現場で活かしていこうと思います。また、とても簡潔に分かりやすく書かれているので、就労支援現場で働いていない人でも非常に読みやすいと思います。
- ・神奈川県雇用について詳しく分かったこと。色々な分野の人の参加があったこと。横浜独自のものがわかっていなかった。
- ・本人、保護者にその意識が低いこと、学校でこれまでには教育が行き届かなかったことなどから、作業所の現場では、就労は遠いものです。今回の研修は支援法に追われながら就労の機運の高まりが現実のものとなった。
- ・今まで知らなかったこともあり、参考になった。
- ・従来の活動とは違う面も学ぶことができた。具体的には知識が不足しているので勉強になりました。自分たちのこれからの活かすためにはもっと勉強が必要かとも思いました。

b) ある程度役に立った

- ・研修科目が多く、時間がなく、全ての科目において資料を読む程度の内容で、より深い専門的な知識まで入りきれなかった。定期的な研修会を希望します。
- ・関係している各NPO法人や企業の方々のお話を聞くことができ、ネットワークの大切さが改めて分かりました。
- ・これまでの「トライ」を行ったことのある団体の方たちの話は興味深かったです。就労支援を行う方法は団体によって様々で参考になりました。
- ・はじめてこれから経験する分野なので、私たちに必要なことがよく分からず、全般的な学習になった。障害者の就労をめぐる分野が見え、考えられるようになった。
- ・周りの状況を把握することができました。
- ・支援とは労働に限ることではなく、生活を含めての支えであることの再認識ができた。テキストの内容についても充実したものであった。（今後役に立つ内容である）
- ・職業能力開発という観点から就労支援を捉えることができた。

*1 トライ：神奈川県が実施する、身体障害者、知的障害者、精神障害者が対象の障害者委託訓練

- ・他方面からの就労支援に関する話が聞けてよかったですと思います。
- ・就労支援にかかわる多くの方と出会うことができました。
- ・横浜市の動向、特別支援教育の動向が分かりました。
- ・経験や知識が全くない中での受講で、ストレートに理解できない部分が多くあった。ここでの話や資料は今後大いに役立てたい。

Q4 各研修内容についてはいかがでしたか。各研修項目において、(1)～(3)^{※2}について下記から該当する番号の欄に○をしてください。(1)－③を選択した場合は、その具体的内容についてご記入ください。

a) 内容について

研修の内容については、図2-7に示すとおり、「障害者の雇用・就業支援」、「障害者職業訓練の基本」、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」の3つの項目を一人の講師で実施した内容及び2日目のディスカッションについて、「充実している」と感じている人が60%から70%の割合で多かった。

そのほかの項目については、「普通」と感じている人が多くを占めた。

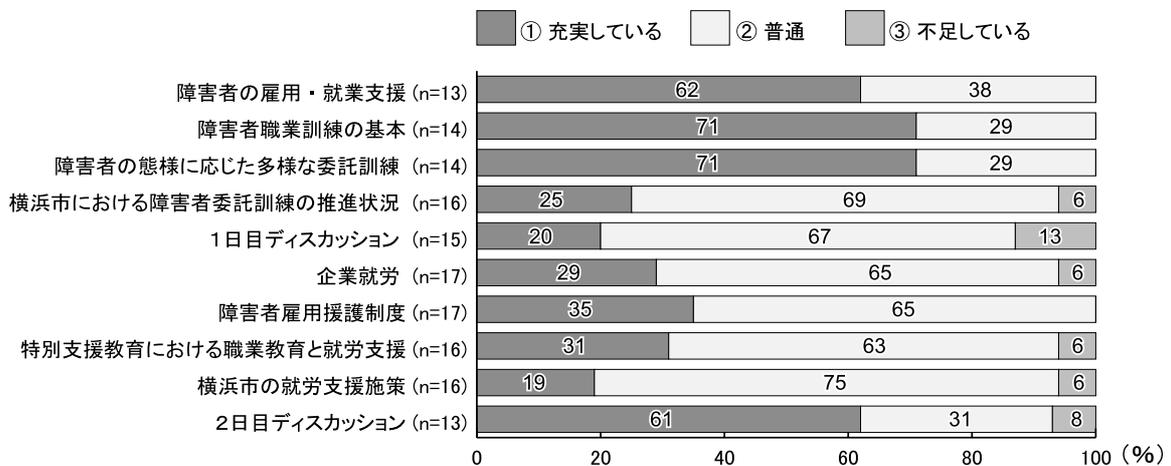


図2-7 内容について

※2 ここでの(1)～(3)は、実際のアンケートの調査票の番号である。アンケート調査票では、(1)内容について、(2)説明について、(3)時間について示している。(「資料 アンケート調査票及びヒアリング調査票」を参照)

b) 説明について

図2-8のとおり、研修の説明については、ほとんどの項目の50%近くが「わかりやすい」または、「普通」という回答だった。「横浜市における障害者委託訓練の進捗状況」及び「1日目ディスカッション」については、「普通」という回答が大きく占めた。

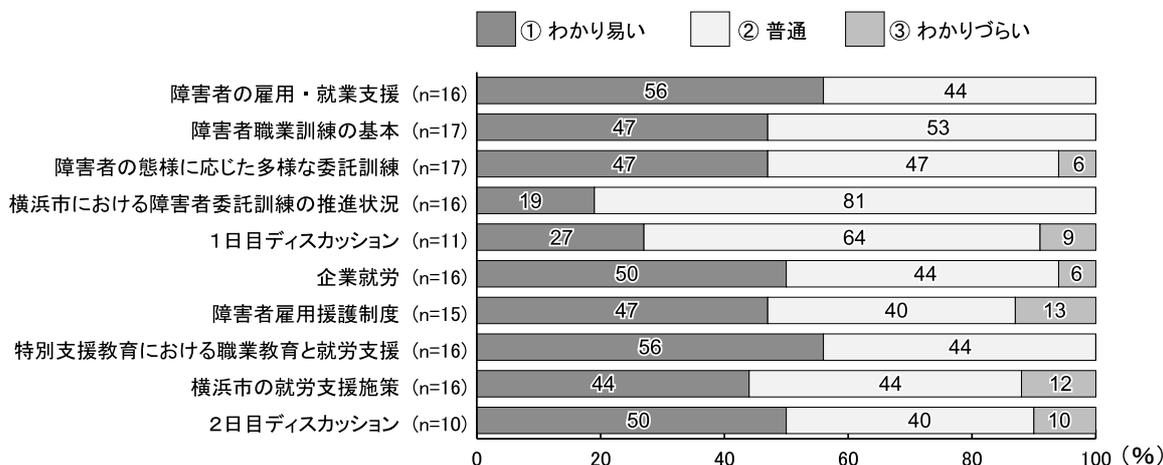


図2-8 説明について

c) 時間について

研修の時間設定については、図2-9に示すように、「障害者職業訓練の基本」、「特別支援教育における職業教育と就労支援」、「横浜市の就労支援施策」については50%以上が、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」、「企業就労」、「障害者雇用援護制度」については50%近くが「短い」と感じていた。ほとんどの項目において時間の感じ方は、「短い」と「ちょうど良い」に二分されたような結果となった。

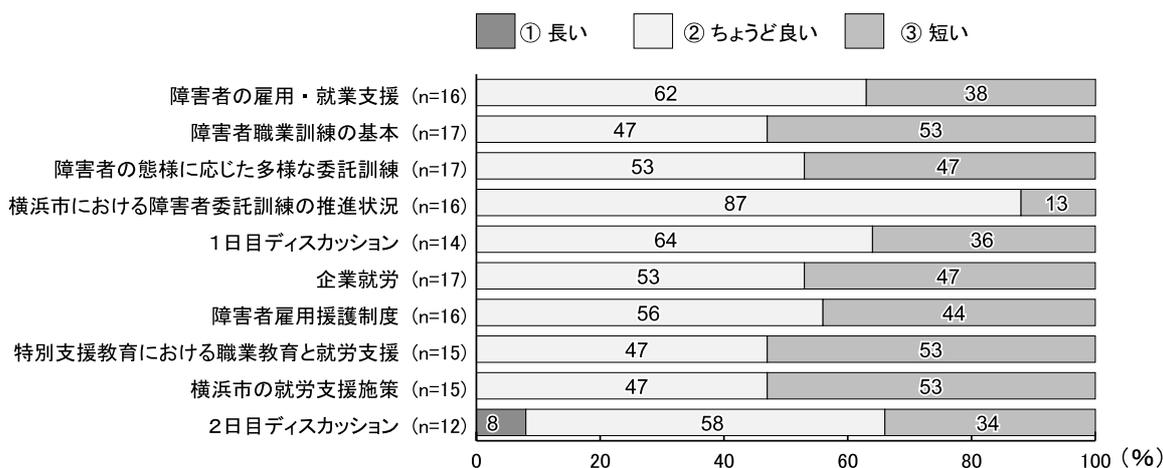


図2-9 時間について

(2) 研修テキストについて

Q5 研修テキストは、いかがでしたか。該当する番号1つに○をしてください。

図2-10のとおり、「適切であった」が65%、「ある程度適切であった」が29%であった。

「あまり適切ではなかった」と回答した人が1名(6%)おり、その理由は一部の項目において研修テキストを使用しないで講義を行ったため、研修テキスト以外の資料が必要であるとのことであった。

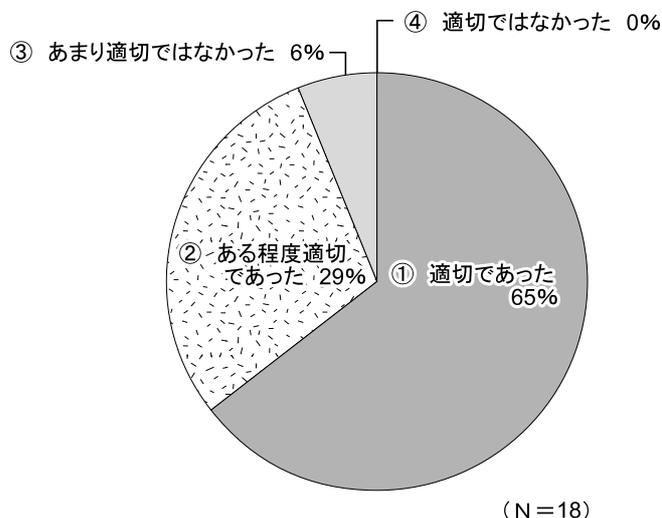


図2-10 研修テキストについて

Q6 Q5で選択した理由をお聞かせください。

a) 適切であった

- ・今後の参考テキストとして活用できる。
- ・表やグラフを多用し、読みやすく作られている。
- ・「企業就労」の項目での講師の説明は分かりやすかったが、まとめた「レジメ」が欲しかった。(※ 「企業就労」の講義では、研修テキスト以外の内容を説明したが、その内容の資料配付がなかった。以下類似のコメントについては同様。)
- ・とても分かりやすい内容でした。
- ・分かりやすく要点をまとめてあり、良かったです。
- ・まだすべて読んでないが、これまで横浜市障害者地域作業所連絡会等から送られる資料より、ずっと分かりやすい。
- ・障害者雇用で役立つ内容で、もれなく充実している。
- ・時間が短くて聞くのがやっとでした。しかし、テキストがわかり易くなっていましたので、後日ゆっくりと復習できました。

b) ある程度適切であった

- ・時間的にテキストを十分に生かしきれていない。有料でよいから専門的な資料が欲しい。
- ・当該テキストがなかった由、今後利用したいと思います。
- ・テキスト自体は分かりやすいものであった。

c) あまり適切ではなかった

- ・「企業就労」の項目のお話で、資料が欲しかった。テキストだけでは足りない感じがしました。

d) その他

- ・適切かどうか判断できない。これから役立てていきたい。(Q5での回答はなし)

Q7 研修テキストの各項目内容についてはいかがでしたか。該当する回答に○をしてください。「難しい」を選択した場合は、その具体的内容についてご記入ください。

図2-11のとおり、テキストについては、全項目において「わかり易い」または、「普通」と答えており、「難しい」という回答はなかった。

特に「障害者の態様に応じた多様な委託訓練の内容と留意事項」については、「わかり易い」と答えた受講者が60%となった。

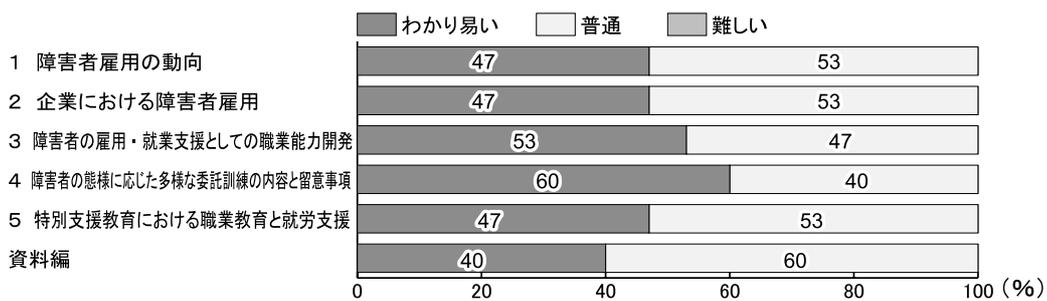


図2-11 研修テキストの各項目について

Q8 研修テキストまたは配付資料で追加する内容はありましたか。具体的にご記入ください。

- ・知的障害者の職業能力開発のモデルプラン等具体的内容の資料等が充実するとなお良いと思う。
- ・初めて知る分野なので、分かりやすいのか、普通なのか、難しいのか、分かりませんでした。
- ・事例やケースなどを入れてもいいかと思いました。
- ・「企業就労」の項目のお話で資料が欲しかった。テキストだけでは足りない感じがしました。
- ・「企業就労」について項目だけでもレジメが欲しかった。
- ・今日の研修に出席した団体の一覧があると良かったです（事業内容も含めて）

Q9 受講した研修の開催時期は、いかがでしたか。該当する番号に○をしてください。②を選択した方は、開催希望時期をご記入ください。

今回横浜市で研修を開催した時期は、1月下旬であったが、ほとんどの受講者が図2-12のとおり、「適切である」と回答をしている。

「他の時期がよい」と回答した方は、2名で13%となっており、「2月を希望する」方が1名いた。

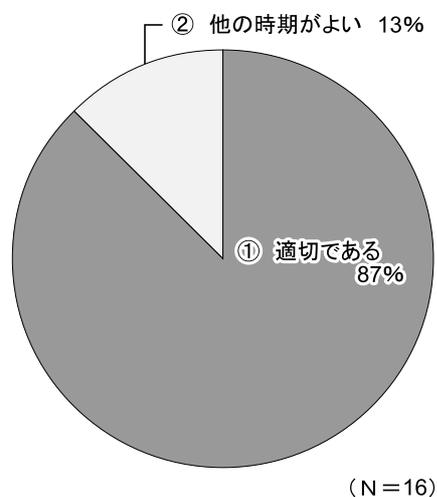


図2-12 研修開催時期について

Q10 研修内容及び研修テキスト等について自由にご意見・ご感想をご記入ください。

- ・ 時間不足で、盛りだくさんの講義が中途半端に終わってしまったくらいがある。定期的に研修を開催して充実した内容の研修を希望します。
- ・ 昨年末にラポールふれあいショップ事業を受託することにあたり、メンバー一同勉強中です。時期を得た開催でこれを機会に知識を得たいと思って参加しました。障害者だけでなく、仕事をする人を受け入れるための環境作りという点で、改めて大切なことを確認できました。
- ・ 企業就労と障害者雇用援護制度はもっと時間をかけて欲しかった。
- ・ ディスカッションの中で、参考になる情報交換がありました。ありがとうございます。ふれあいショップ4月オープンに向けて準備進行中です。ご指導ご協力よろしくお願いします。
- ・ ありがとうございます。様々な問題を抱えているのを感じました。色々な話を聞けてよかったです
- ・ 2日間ありがとうございました。
- ・ ディスカッションはグループに分けて実施したほうがよかったのでは。最終日に質疑応答の時間を取るようにしては。(前日のディスカッションを踏まえて)
- ・ 2日間連続のほうが参加しやすいと感じます。
- ・ ネットワークの作り方をもっと詳しく知りたかった。横浜の地域性についてももう少し詳しく就労支援システムについて知りたかった。地域に、外に開かれた特例子会社で

ありたいと思っています。横浜でどの様に企業展開していけばよいか、ご教示ください。

- ・研修の日程は、1日空いたのも良い。
- ・制度の理解と実話と課題問題の共有化を一度に行った研修で、内容にはかなりボリュームがありました。意見交換の時間には、できたら小グループに分かれて出た内容を全体で発表しあうようなスタイルだともっと具体的な話ができただけかとも思いました。
- ・初心者にとって専門的な言葉や理解しにくい部分があったが、障害者とどうかかわり仕事を一緒にしていけばいいのか、気づかせていただきました。
- ・年齢的に働くことの意味を考えさせられることがあります。これから一緒に働く中でそれが感じられ、見出していけたらと思います。

第3節 ヒアリング調査

今回実施された横浜市における職業能力開発指導者研修の各担当者及び講師を対象とし、研修プログラム及び研修テキストについてヒアリング調査を実施した。

3-1 ヒアリング調査

(1) 目的

障害者職業能力開発指導者研修のプロモーター、政令指定都市の担当者、講師等を訪問し、研修プログラム及び研修テキストについてヒアリングを行い、研修プログラム及び研修テキストの課題を抽出し、今後の研修実施に役立てる。

(2) 調査対象

横浜市における職業能力開発指導者研修のプロモーター、政令指定都市の担当者、講師等

(3) 調査内容

- a) 研修プログラムについて（項目、内容、時間）
- b) 見学、グループディスカッションについて（内容、方法）
- c) 研修テキストについて（項目、内容等）
- d) 感想、その他

3-2 ヒアリング調査結果

横浜市の担当者、プロモーター、研修の講師の方々に、今回の研修プログラム及び研修テキストについてヒアリングを行った。

その意見は、下記のとおりである。

(1) 研修プログラムについて

a) 研修担当者及びプロモーター

- ・現場が忙しいため、受講者が出席できるのは、1~2回が限度であると判断し、1.5日間の研修プログラム例を参考に今回の研修プログラムを作成した。
- ・出席者の都合を考慮し、負担のないように、与えられたカリキュラムを可能な限り短い時間に圧縮した。
- ・時間設定については、各項目において少し短かったと感じている。今回は、13:50から開始したが、今後は、13:00から開始するなど、時間設定についてはもう少し検討したい。
- ・今回の研修では、受講者の方々にとって研修と情報交換の場となると良いと考えた。

よりよい情報交換の場となるようディスカッションについては、もう少し時間を増やすなど実施方法を検討したい。

- ・出席者の知識・経験のレベルがまちまちであるため、講義を最低限にとどめ、可能な限りディスカッション（意見交換）の時間に充てた。
- ・予想よりも出席者が多かったため、意見交換の時間の大半が、自己紹介の時間で終わってしまった。本当の意見交換については今後とも場の設定を検討する必要がある。
- ・事例を使ったグループディスカッションや発表が有効だと思うが、出席者全員が一定以上の職業能力開発の経験を持っているわけではないので、意見交換にとどまった。経験のレベルに応じた研修を行ってもよかったかもしれない。今後の検討課題である。
- ・対象者は、障害者支援についてまったく初めての人から良く知っている人まで様々な人を対象とした。まったく初めての人については、この研修が次につながるようなきっかけとなればよいと考えている。
- ・個々の出席者に知識を提供するだけでなく、出席者どうしが連携することにより継続的に地域の支援機能を広げるという方針をつくり、広く就労支援に携わる人に参加を求めた。
- ・このような就労に特化した研修は初めてであり、このような機会をもてたことは良かったと感じている。今後は、この研修を人材育成の研修とし、更に次の段階として、ジョブコーチの研修等にも力を入れたいと思う。

b) 講師

- ・今回の研修の時間設定については、各障害を網羅して説明するには時間が足りないと感じる。
- ・今回の研修は、福祉の立場から企業就労へと結びつける意識付けとなるような研修であると考ええる。
- ・ひとつの項目についてやはり60分くらいの時間は必要であると考ええる。また、できればその項目についての、質疑応答ができるとうよい。
- ・研修実施前に、受講者がどのような立場の人たちが集まってくるのかがわかるとよい。それによって、研修テキスト以外の資料の内容も変わってくる。
- ・ディスカッションの方法をもう少し検討した方がよい。6名程度のグループをつくり、各グループにファシリテータを置き、ディスカッションをするなどの工夫が必要ではないか。しかし、そのためには、受講者にディスカッションについての内容を知らせるなどの対応が必要である。
- ・今回の研修は、障害者委託訓練についての啓発活動の一環でもあると考ええる。そのため、受講者には障害者支援に初めての方からベテランの方まで様々おり、講義する内容に配慮が必要であった。

(2) 研修テキストについて

a) 研修担当者及びプロモーター

- ・研修テキストは良くできていると思う。グラフや図等が充実しており、全体的にわかりやすいものとなっている。特に研修テキストの6頁にある図1-1がわかりやすかった。
- ・障害の説明と就労支援の両方を抑えているので良かった。
- ・研修テキストはよくまとまっており、後日でも読んで理解できる内容であったので、研修の内容は、特に研修テキストをなぞるようなものとはしなかった。
- ・例えば、「障害者委託訓練を経て企業就労できた」という好事例や「障害者委託訓練修了後に、ある企業には就労できなかったが、他の企業では就労できた」という就職するために苦労した事例報告、また、評価の事例など、実際の障害者委託訓練とその後の対応についての様々なパターンの事例があるとよい。障害者委託訓練を実施する側は、そのような事例を参考にすることができる。
- ・基礎的な知識がよくまとまっていたと思う（受講者からも評判がよかった）。ただし、職業能力開発の過程や結果で、いかに受講生を評価し、その後の就労支援につなげていくか、また、就労支援を見据えていかに訓練の内容を考えるか、という視点が弱かったと思う。あるいはそれは当方も考えるべきだった。
- ・受講者から研修テキストの障害の種類のところ（5～6頁）で、ICD^{※3}を用いているがDSM^{※4}の観点がないという指摘があった。

b) 講師

- ・各内容がコンパクトにまとまっており、わかりやすいと感じる。
- ・良くできていると思う。
- ・各障害について書かれているので、この研修だけではなく、いろいろな使い方ができると思う。
- ・各障害の説明については、すでに知っている方々が受講するならばいらないと思う。
- ・この研修テキストは、全国的な立場から総合的に捉えているため、研修内容、受講者によっては、講師がその状況に合わせて他に資料を準備する必要がある。
- ・資料としてこのような研修テキストの地域版があるとよいのではないか。
- ・知的障害については、職業準備訓練が大切である。
- ・もう少し障害者が働くということはどういうことか、企業へ送り出す側と訓練修了生を受け入れる側はどのようなことを必要としているのかという概念についての記載があるとよい。

※3 ICD：「International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems」の略、「疾病及び関連保健問題の国際統計分類」異なる国や地域から、異なる時点で集計された死亡や疾病のデータの体系的な記録、分析、解釈及び比較を行うため、世界保健機関憲章に基づき、世界保健機関（WHO）が作成した分類

※4 DSM：「The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders」の略。アメリカ精神医学会が発行している「精神障害の分類と診断の手引き」

- ・障害者委託訓練における「知識・技能習得訓練コース」、「実践能力習得訓練コース」、「eラーニングコース」の説明がもう少し必要である。これらを具体的にすることにより、障害者委託訓練を行う側のプログラム設定にも役立つと考える。
- ・企業がなぜ障害者を求めているか、企業の置かれている状況はどのようなものか、企業にとって障害者雇用とはどんなものかなど、企業の視点にたった内容がもう少し含まれるとよい。つまり、職業訓練をして修了生を送り出す側の視点とその修了生を受け入れる側の視点が必要である。
- ・障害者の職業訓練には、「疾病・障害の管理」、「日常生活の遂行」、「職業生活の遂行」をできるようにする「職業前訓練」と技能・技術を身につけ「職務を遂行」できるようにする「職業訓練」の二つがあることをまず、受講者の方々に理解してもらうことが必要である。特に知的障害や発達障害には、「職業前訓練」が重要である。これらについては、研修テキストにも記載が必要であると考え。

(3) その他

- ・この障害者委託訓練事業については、行政、福祉、学校、企業等とのより密接な連携が必要であると考え。互いにネットワークを広げ、情報交換を有効に行い、協力していくことが重要である。
- ・地域によっては、行政、福祉、学校がより密接な協力体制で就職支援を行っており、就職率の向上につながっているところもある。
- ・障害者の就労については、本人と家族が就職に対する意識を高めることも必要である。
- ・企業就労は、作業所における労働とは違うということを認識してもらうことも必要である。
- ・トライの受け入れは1年に1度しかないため、受け入れる企業があってもスムーズにいかないこともある。
- ・障害者委託訓練を実施する企業が増えることにより、障害者の雇用がよりいっそう増えることとなる。
- ・各項目を担当できる講師を確保することに苦勞するかもしれない。障害者支援の現場の状況を把握しつつ、企業的なセンスをもち、企業のニーズ、企業の状況や環境等を理解していることが必要である。
- ・障害者の職業能力開発の過程や結果で、「いかに訓練受講生を評価し、その後の就労支援につなげていくか」、また、「就労支援を見据えていかに訓練の内容を考えるか」という視点をもつことを担当者として引き続き考えていきたい。
- ・横浜市は自治体としては広く、職業能力開発を含めた就労支援に携わる機関・団体も多岐にわたるため、個々のつながりはあったが、なかなか一同に集まる機会がなかった。しかし、この研修により、相互の関係ができてきたので、非常にいい機会を与えていただいた。

第4節 今後の課題

今回のアンケート調査では、横浜市で行われた研修プログラムについて、「大変役に立った」及び「ある程度役に立った」、内容については、「充実している」及び「普通」と答えた方がほとんどであったことから、受講者からよい評価を得られたといえる。

しかし、委員会にて作成した「<研修プログラム1>3日間（18時間）例」及び「<研修プログラム2>1.5日間（9時間）例」は、一項目につき60分から90分の設定であり、また、実習においてもある程度の時間を設定していたが、横浜市で実施された研修プログラムは、受講者の状況を配慮して、これらの例と比較すると時間を短縮した研修プログラムとなっていた。

時間設定については、受講者の評価は、「ちょうど良い」と「短い」と感じた人がほぼ半数ずつとなっており、受講者の感じ方はそれぞれだったようだ。しかし、実際に講義やディスカッションを担当した方の話を聞くと、時間については不足を感じる声がほとんどであった。したがって、委員会にて提案した2種の研修プログラムの時間設定については、モデルとしてはちょうど良い時間設定となっていたと考えられる。

受講者の業務等の実情を勘案すると、時間配分については配慮が必要ではあるが、研修内容をよりよく理解してもらうため、大切だと思われる内容には時間をかけることも必要であるとする。今後は、各政令指定都市において研修プログラムを再構成する際は、受講者にとって最適な研修となるよう時間設定を考慮しながら研修プログラムを検討することが必要である。

また、研修テキストについては、アンケート調査では「適切であった」及び「ある程度適切であった」と感じた人がほとんどであり、「あまり適切ではない」と感じた人が1名（6%）いるのみだった。この回答理由は、講義で研修テキストが使われなかったため研修テキスト以外の資料が必要であるということであったが、「適切であった」、「ある程度適切であった」と研修テキストに対して答えている人でも、講義内容によっては、資料がほしかったと感じた人もいた。

担当者や講師の方々からも研修テキストは、わかり易く、よくまとまっているという評価を得ることができたが、今後、各政令指定都市での研修において各担当講師が講義する際には、理解度を高めるためにも地域の特性を表した内容等の別途資料を準備することが必要である。

今後は、今回の実施状況を参考とし、より一層良い研修プログラムが実施され、障害者委託訓練についてさらに多くの人の理解を得て、障害者の就労支援に寄与されることを期待する。