

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

職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 在職者訓練開発室 大野 武
吉岡 央雄

1. はじめに

近年、障害者雇用では、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が2.3%にまで引き上げられる等の措置が講じられてきた。また平成28年7月にとりまとめられた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会報告書」の提言で、在職障害者の公共職業訓練（以下「在職者訓練」という。）は、一部の障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）と民間企業等を活用した障害者委託訓練（以下「委託訓練」という。）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、在職障害者を雇用する企業が実施している研修状況等を把握し、企業ニーズ・課題や効果等を明らかにするとともに、各都道府県の在職者訓練の実施状況等を把握して、障害者校、委託訓練における在職者訓練の今後の方向性等を検討することを目的とした。

2. 調査研究の背景

障害者雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」における雇用義務制度によって、雇用促進をはかってきていたが、平成25年の法改正において、差別禁止と合理的配慮の提供義務制度が導入されて、現在では、ふたつの制度が両輪となって

雇用促進をはかっていると考えられる。

在職者訓練は、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、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。

障害者を対象とした職業訓練の実施は、一般の職業能力開発校（以下「一般校」という。）と障害者校等で行われ、以下のように整理できる。

- ・一般校で障害のない方と一緒に受講する職業訓練
- ・一般校を活用しての障害者を対象とした職業訓練
- ・障害者校で障害特性に配慮した職業訓練
- ・障害者の多様なニーズに対応した民間に委託しての職業訓練

3. 調査研究の概要と方法

本研究は職業能力開発施設等から研究会委員を招集し、2年間で4回の研究会とアンケート調査およびその補完としてヒアリング調査を実施した。

アンケート調査は、プレ調査結果等および研究会の議論を踏まえ、以下のことを明らかにするために実施した。

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てのスキルアップの現状等のアンケート調査（企業編）

調査対象は、帝国データバンクの保有する企業名簿の中から、一般企業（従業員44名以上の企業（事業所））を地域分布・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。アンケート調査票は、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。その他に企業アンケート調査結果の補完として、この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。

②都道府県が運営している障害者校で実施している在職者訓練（以下「施設内訓練」、図表では「施設内」という。）および委託訓練で実施している在職者訓練（以下 図表では「委託」という。）の現状等のアンケート調査（都道府県編）

調査対象は、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、施設内訓練は障害者校が設置されている16都道府県を対象とした。アンケート調査票は、委託訓練の担当およ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。

4. アンケート調査結果

4.1. 企業の調査結果

(1) 企業の属性

上記①の調査は、地域および業種分布を考慮し抽出した企業8,044社（一般企業7,531社、特例子会社513社）に調査票を発送した。回答があったのは、1,193社（内訳：一般企業1,101社、特例子会社92社）、回収率14.8%であった。回答企業の在職障害者数は、6,249人で、その内訳は、一般企業2,845人、特例子会社3,404人であった。

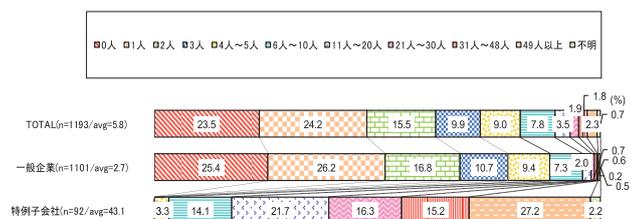


図1 企業における在職障害者の雇用数

企業における在職障害者の雇用数は、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、2社が無回答であった。（図1）

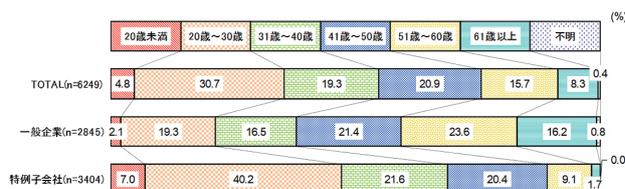


図2 在職障害者の満年齢の構成

次いで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2）

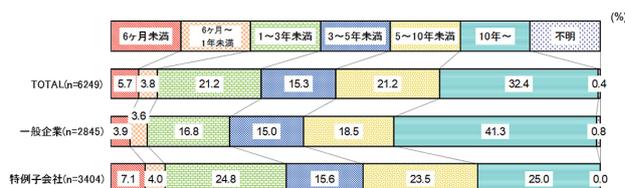


図3 在職障害者の雇用期間

在職障害者の雇用期間は、「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）

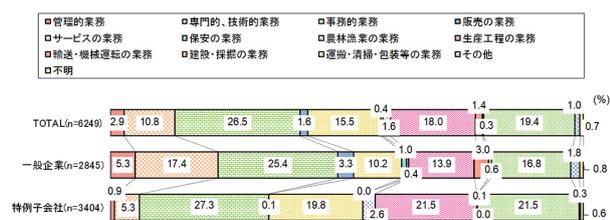


図4 在職障害者の主な仕事内容

在職障害者の主な仕事内容は、「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4)

表1 在職障害者の障害の種類（複数回答）

	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

在職障害者の障害の種類（複数回答）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1)

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。

(2) 研修の実施状況

企業における障害者を対象とした研修の実施状況（母数1,193社）は、全体として31.2%（282社）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2 Off-JTの活用状況等

	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	101
特例子会社	37	26	11	24	17	7
TOTAL	282	117	165	176	68	108
		41.5%	58.5%		38.6%	61.4%

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。Off-JTの研修希望については、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2)

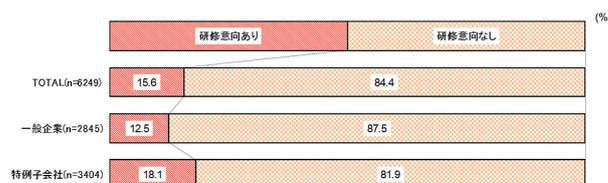


図5 在職障害者の研修の実施意向

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5)。

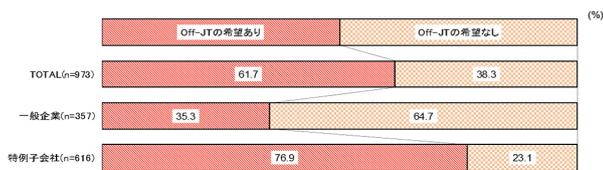


図6 Off-JTの活用の希望

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。その内訳は、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6)

次いで研修を実施する場所として、公共職業訓練施設の認知については、「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。また、公共職業訓練施設を知っている企業のうち、「利用したことがある」は13.3%であった。その内訳は、一般企業では、9.9%、特例子会社では28.6%である。

4.2. 都道府県の調査結果

(1) 訓練実施の状況

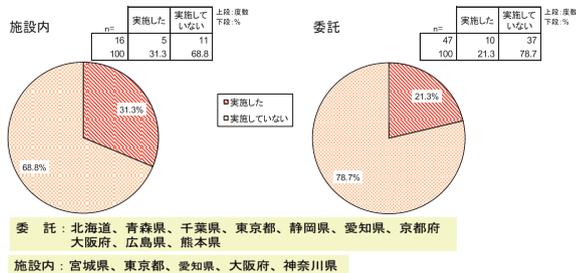


図7 訓練実施の状況

障害者校が設置されている16都道府県の結果は、施設内訓練は、5都道府県（31.3%）で実施し、委託訓練は、47都道府県のうち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、大阪府は両方の職業訓練を実施している。(図7)

(2) 訓練実施の方法

施設内訓練では、5都道府県の中でレディメイド型が4都道府県、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都道府県、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) コースの訓練時間

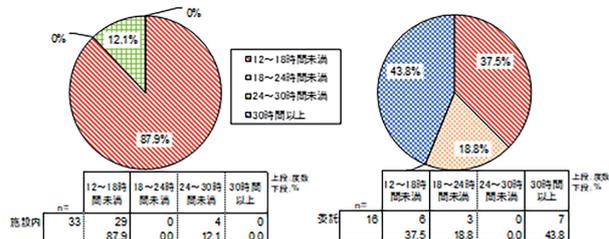


図8 レディメイド型コースの訓練時間

<レディメイド型>

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8)

<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。

5. 調査結果のまとめ

5.1 企業の調査結果のまとめ

(1) 企業規模別の在職者訓練等の状況

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。(図9)

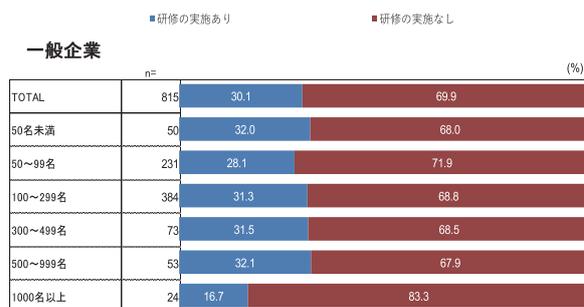


図9 企業規模別の研修の実施状況

一般企業 ■ Off-JTを活用している ■ Off-JTは活用していない

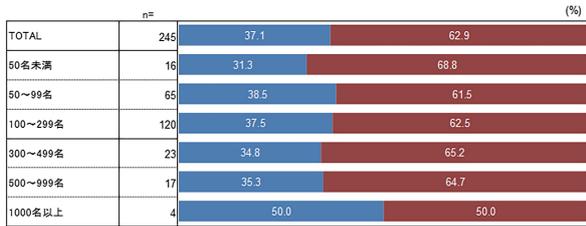


図10 企業規模別の実施研修のOff-JTの活用状況

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。(図10)

特例子会社 ■ Off-JTを活用している ■ Off-JTは活用していない

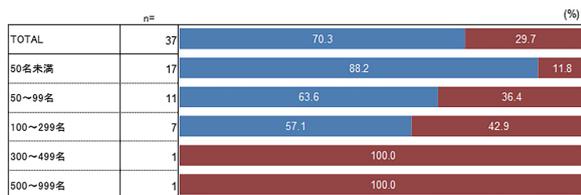


図11 企業規模別の実施研修のOff-JTの活用状況

一般企業 ■ Off-JTの研修希望あり ■ Off-JTの研修希望なし

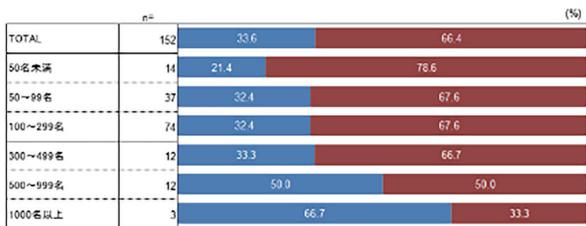


図12 企業規模別のOff-JT希望状況

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11)
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。(図12)

特例子会社 ■ Off-JTの研修希望あり ■ Off-JTの研修希望なし

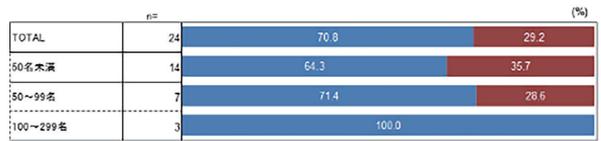


図13 企業規模別のOff-JT希望状況

特例子会社では、そもそも企業規模300人以上においてはOff-JTの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13)

(2) 主な仕事内容別の在職者訓練等の状況

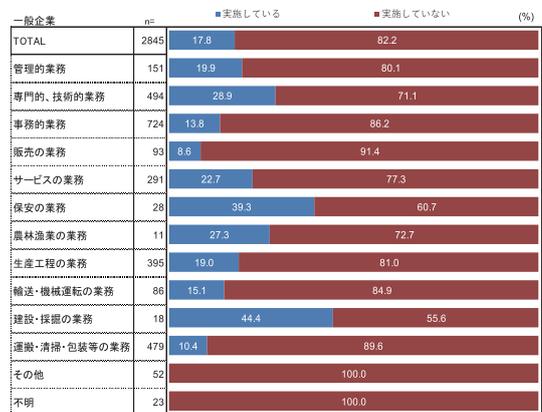


図14 主な仕事内容別の研修実施状況（一般企業）

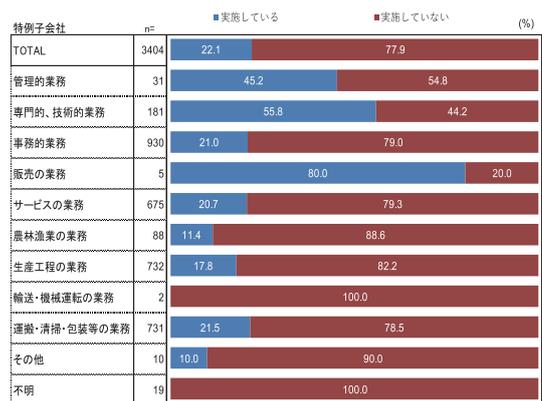


図15 主な仕事内容別の研修実施状況（特例子会社）

企業の在職障害者ごとの指導担当者からの回答結果として、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。(図14)

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15)

(3) 障害種類別の在職者訓練等の状況

障害種類別の在職者訓練は, 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。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, 一般企業およ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。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。

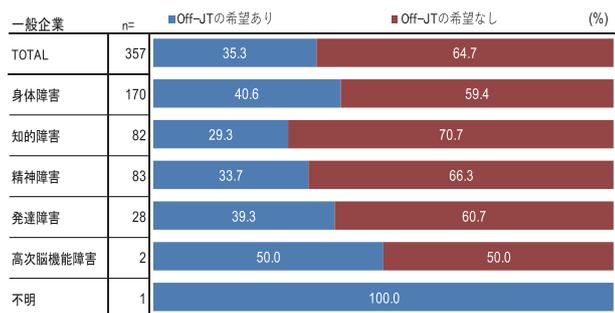


図16 障害種類別のOff-JT希望状況

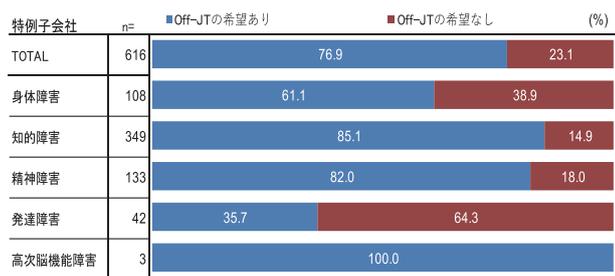


図17 障害種類別のOff-JT希望状況

さらに研修意向があってOff-JT研修を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」が高い。(図16) 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17)

5.2 都道府県の調査結果のまとめ

(1) 施設内訓練の実施における課題

施設内訓練の在職者訓練は, 宮城, 東京, 神奈川, 愛知, 大阪の都市部の障害者校において, レディメイド33コース, オーダーメイド2コースが実施されている。(表3)

表3 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
	Excel 活用術【初級】(実技)	休日	24	10
東京 障害者校	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
	POPソフトを活用したチラシの作成 (入門編)	平日日中	14	6
神奈川 障害者校	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	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
	Excelビジネス活用	休日	12	5
愛知 障害者校	イラストレータ基礎	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	5
	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 (JIB-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

この他に機構運営の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。

訓練実施上の課題としての自由記述の回答では, 障害種類を問わず募集し, 応募者は増加しているが施設・設備や担当者, 支援者が不足しているので定員を増やせない。またレベル差, 障害特性等から苦

情が出ることがある。これらの意見等から運営に苦慮していることがうかがわれる。現状の指導体制でできる範囲のコースを実施していると思われる。

(2) 委託訓練の実施における課題

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都道府県で実施されている。熊本県以外は障害者校が設置されている都道府県で実施されている状況である。例えば東京都では、全て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、オーダーメイドコースとしている。また対象障害種類は、障害種類を問わないコースと視覚障害者を対象としているコースを設定している。(表4)

表4 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術の習得	音声ソフトを使用し、Word, Excel, Powerpoint, Access, インターネット, メール等
在職聴覚障害者 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

その他の在職者訓練コースは、レディメイド（表5）の内容が主にパソコンスキルアップなどであった。訓練実施上の課題としては、ニーズ調査について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った。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など、幅広いニーズを把握することの工夫が必要と考えられる。

表5 在職者訓練コース（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(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
青森	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
	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。
静岡県	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。
	パソコンスキルアップ科 パソコンスキル向上科(ワープロ部門)	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 (ワープロ) を向上させ、文書作成等の効率化を図る。
広島	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。
	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
熊本	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
	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 パソコンスキルアップ基礎科	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 パソコンソフト(ワード・エクセル)の基礎知識を習得する

オーダーメイド（表6）の内容は、パソコンスキルアップ、コミュニケーション向上、清掃関係などが主である。訓練実施上の課題としては、多様化している要望に対して、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。訓練コース設定には、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6 在職者訓練コース（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
愛知	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
	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
京都	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
	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
	もぐり実務科	ミシンを使った洋裁実習
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
	通所型コース	ビジネスマナー、社会生活技能・職場対人技術トレーニング等
	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 指導員派遣型コース	ビジネスマナー、社会生活技能・職場対人技術トレーニング等 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	

6. おわりに

在職障害者の雇用・就労状況は、図18のように就労困難性に応じて、雇用と福祉的就労が考えられる。今回のアンケートの調査対象は、一般企業および特例子会社とした。しかしながら在職障害者の職業訓練のニーズとしては、A型事業所やB型事業所も含める必要もあると考えるが、この点は今後の課題としたい。

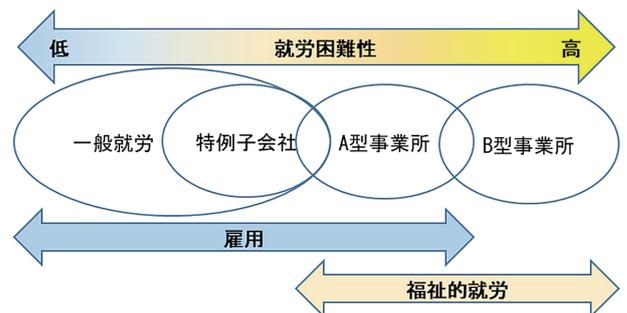


図18 在職障害者の雇用・就労状況

障害者雇用については、障害者雇用率制度における法定雇用率によって、障害者の雇用数は着実に伸びてきている。さらには差別の禁止・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、障害者の雇用の質も向上してきている。

このような状況で、労働新聞の特集「～能力を生かす！伸ばす！～障害者雇用」^[1]の記事では、『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)』

『平成30年度障害者雇用実態調査結果^[2] (以下「雇用実態調査」という。)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」、「任せない方が良い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)』障害者雇用を前向きな企業は、全従業員の働き方の改善等につながっていると考えられる。

また当機構の「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」^[3]によれば、在職障害者の能力開発の効果について、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、戦力化への取り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さまざまな取組が、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している。

在職者訓練のニーズについては、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」^[4]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。また今回の調査結果からもスキルアップのための研修は、Off-JTを活用しての研修を希望している企業が、一般企業が33.6%、特例子会社が70.8%であり、在職者訓練ニーズはあることがうかがえ、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という報告から、在職者訓練ニーズは十分にあると考えられる。

在職者訓練の今後の方向性については、①障害者の求職者訓練は全国の障害者校、一般校およ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、企業においてOJTを基本とするところも多いが、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を設定することが考えられる。

②在職者訓練の内容としては、パソコンを活用した事務処理や広告作成、マネジメントやコミュニケーションのビジネススキル向上などの専門的な技能・技術や資格等が必要な仕事で研修ニーズが高い傾向となっていた。また雇用実態調査において、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」と比べても低く、今後の企業の障害者雇用の課題解決のひとつであり、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った。

③「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」^[5]の中で障害者校では約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。さらに障害者校および一般校において、障害者支援の専門家として、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の配置の要望が高い状況にある。本調査においても、施設内訓練およ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、在職者訓練の実施体制においては、指導員養成および確保と障害者支援人材の配置が重要なポイントと考えられる。

④公共職業訓練の役割は、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と考える。そのための取り組みとしては、本調査で明らかになった企業の研修動向、訓練内容、ニーズ等を踏まえて、都道府県において徐々に充実してきた求職者訓練のノウハウを整理して活用し、障害者関係機関と連携して在職者訓練を展開できる措置を講ずる必要があると考える。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および国立吉備高原職業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号より特集「～能力を生かす! 伸ばす!～障害者雇用」 筆者:紺野 大輝 (このの 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] 「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)
- [5] 「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)