

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

担当室：在職者訓練開発室

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. 調査研究の概要

障害者雇用については、「障害者基本法」や「障害者の雇用の促進等に関する法律」において障害者の雇用の安定に向けての措置が講じられている。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。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
- ・障害者校で障害特性に配慮した訓練
- ・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

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及びその補完としてヒアリング調査を実施した。

3. アンケート調査の実施

アンケート調査は、研究 1 年目のプレ調査結果

等及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企業の在職者訓練等の現状、効果、課題等
- ②都道府県での在職者訓練の現状、効果、課題等

4. アンケート調査結果

4.1 企業の調査結果

上記①の調査は、地域及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（一般企業 1,101 社、特例子会社 92 社）、回収率 14.8%で、このうち 286 社は在職障害者が 0 人（不明も含む）であった。

研修の実施状況は、一般企業で約 3 割、特例子会社では約 4 割であり、そのうち「Off-JT を活用している」が一般企業 37.1%、特例子会社 70.3%であった。

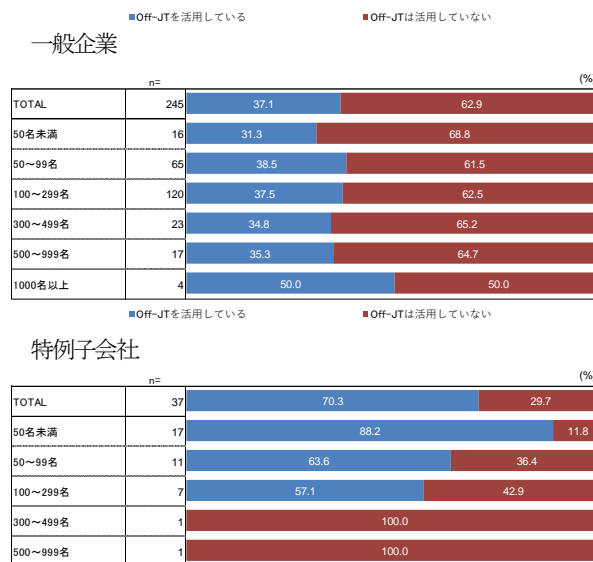


図 1 Off-JT の活用状況（企業規模別）

また調査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。その中で研修の実施状況は、一般企業 17.8%、特例子会社 22.1%であり、そのうち「Off-JT の活用あり」が一般企業 34.5%、特例子会社 53.9%であった。

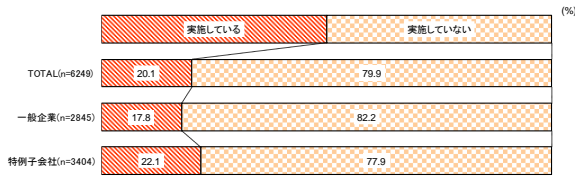


図2 研修の実施状況

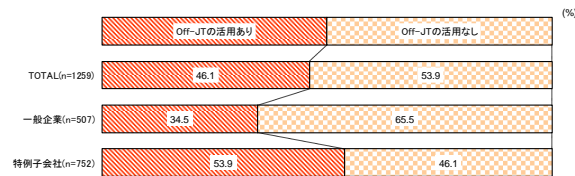


図3 Off-JTの活用状況

4.2 都道府県の調査結果

上記②の調査は回収率100%で、施設内訓練はレディメイド型33コース、オーダーメイド型2コースで、宮城、東京、神奈川、愛知、大阪で、委託訓練がレディメイド型16コース、オーダーメイド型51コースで、北海道、青森、千葉、東京、静岡、愛知、京都、大阪、広島、熊本で実施していた（当機構の施設を除く）。

訓練実施上の課題は表1のとおり、④ニーズの不明、⑤その他、①設備等、②指導員不足が多く、その理由として④はニーズを把握していない、多様化するニーズに対応できないなど、⑤は予算・人・施設など複数の課題について、①や②は求職の申込みをしている障害者の職業訓練（以下「求職者訓練」という。）で手一杯であるなどの理由が挙げられた。（障害者校での訓練を「施設内訓練」といい、図表では「施設内」と標記、「委託訓練」は「委託」と標記）

表1 訓練実施の方法と課題

都道府県	実施方法		実施上の課題				
	レディメイド	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
施設内	宮城	○	○	○		○	
	東京	○		○		○	○
	神奈川	○	○				
	愛知	○					
	大阪	○					○
委託	北海道	○				○	
	青森	○		○		○	
	千葉		○			○	
	東京		○		○	○	○
	静岡	○	○	○	○	○	○
	愛知		○				
	京都		○			○	
	大阪		○				○
	広島	○					○
熊本	○					○	

5. 考察

企業の在職障害者の研修は、約2割で実施されており、そのうち約5割が、Off-JTを活用している。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傾向にある。（図1）

その内容は、在職障害者の主な仕事内容でみると、「管理的業務」、「専門的、技術的業務」の研修比率が高く、IT化等の進展にともなったパソコン関係のスキル向上を図るものが多い。また精神障害者を雇用する企業が増えて、いろいろな障害を持った者がともに働くことなどから、障害の理解を深めるための研修等が挙げられた。このような結果から、企業がOff-JTを活用しての研修ニーズはあることがうかがえる。

在職者訓練の実施状況は、施設内訓練が5地域、委託訓練が10地域と一部の都市部にとどまっており、都市型である北海道、宮城、京都、兵庫、広島、福岡とその他の地方では十分に取組まれている現状がわかった。実施できない理由としては、ニーズが不明、指導員の不足、施設・設備の不足などの課題があるが、これらを解決して、在職者訓練の定員や地域の拡充等をする必要があると考える。

6. まとめ

障害者雇用に前向きな企業は、障害者の能力開発を実施し、その効果を上げるためには「障害者を戦力化できる職場」とすることで、企業全体の業務改善や風土改革まで実現している^[1]。本調査結果を踏まえて、在職者訓練を前向きに取り組むことが企業のメリットにつながることを考える。また先行調査^[2]によると障害者の勤務先における差別の認識において、「差別があると思う」の4位に「教育訓練」という回答が挙げられていることから、その機会も少ないことがうかがえ、在職者訓練を増やすことが必要と考える。

公共職業訓練の役割は、都道府県において徐々に充実しつつある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を考える。そのための取組みとしては、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及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。

参考文献

- [1] 「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」（調査研究報告書 No94,2008）
- [2] 「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」（調査研究報告書 No157,2021）