

## 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）<sup>[1]</sup>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<sup>[2]</sup>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)<sup>[3]</sup>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)<sup>[4]</sup>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」<sup>[5]</sup>(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、研修の意向があつてその研修を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）<sup>〔6〕</sup>（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）

