

第1章 調査対象の事業所および障害者のプロフィールと キャリア形成の課題

1 はじめに

本章では、本書の第2章「障害者の訓練・能力開発の現状と課題」と第3章「障害者の配置転換・昇進の現状と課題」の分析に先立って、そこで使用した全国規模のアンケート調査の調査方法及び概要について述べる。本章の最後で、これからの障害者のキャリア形成にとって重要な課題についても述べる。

2 アンケート調査

2.1 調査の目的

障害者の実雇用率は年々上昇しており、量的には雇用機会が拡大しているものの、雇用されている障害者の職業生活の質的側面からの検証は、これまで十分に進んでいない現状がある。そこで、障害者の入社後の職業能力向上や自己実現などキャリア形成の実態とこれからの支援課題を明らかにするために、全国規模のアンケート調査を実施することにした。

2.2 調査方法と調査対象

このアンケート調査は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策課におかれた「障害者のキャリア形成等に関する研究会」（平成13年8月～平成15年3月）とNIVR（障害者職業総合センター）の共同方式で実施した¹⁾。

調査の対象者は、全国の障害者職業生活相談員一覧から、地域等を考慮して無作為1,200人を抽出、障害者職業生活相談員に自分が所属している事業所全体の状況について回答してもらう（＝「事業所調査票」）郵送調査を実施した²⁾。また、調査対象となったそれぞれの事業所ごとに5部の「従業員個人調査票」を同封、その事業所に障害をもって入社した従業員が5人以下の場合には全員、また5人以上いる場合は、年齢や性、障害種類・程度などが偏らないように考慮して選んだ障害者5人に配布・回答してもらうことを依頼した。この従業員個人調査の調査票の回収にあたっては調査実施機関（社団法人雇用問題研究会）に直接返送してもらう方式をとった。なお、視覚障害等を配慮して、インターネットのホームページ上に「従業員個人調査票」を掲載、そこから回答・発信できる方式もあわせてとった。

調査時期は平成13（2001）年10月中旬～11月初旬である。「障害者のキャリア形成に関する調査～

事業所調査票～」は 1,200 事業所に発送、585 事業所から回収、回収率は 48.8%であった。「障害者のキャリア形成に関する調査～従業員個人調査票～」は、6,000 部を同封、1,668 人から回収、回収率は 27.7%であった³⁾。なお、調査票のチェックの結果、無効を除いた有効集計対象数は、「事業所調査票」が 519 事業所、「従業員個人調査票」が 1,637 人である。

今回のアンケート調査は、全国規模の調査であるが、いくつかの点で偏りがあることにも留意されたい。1 つは、障害者職業生活相談員を経由した調査ということもあって障害者を 5 人以上雇用している事業所が対象となっており、それだけ障害者雇用に積極的に対応している事業所に偏っている可能性が高い。もう 1 つは、調査票への回答を容易にすることを優先した調査票設計の関係で、障害をもつ従業員のなかでも入社前から障害をもっていた人（＝「採用前障害者」）に限定しており、入社後に障害をもった人（＝「採用後障害者」、「中途障害者」）のことは除かれていることである。

今回の調査では、入社前から障害をもっていた人が、就職・入社してから現在までに 1 つの企業組織内部で経験したキャリアに焦点をあてた。そのため、入社してから後に障害をもった「中途障害者」は対象となっていない。また、企業間の転職（異動）などの 1 つの組織を越えるキャリア形成についても十分な情報を収集していない。

これまでの研究では、入社以降の障害をもつ従業員の状態、キャリア形成に大きな影響を与えることになる企業が実施する雇用管理の内容などについては十分明らかにされてこなかった。今回の調査票の設計では、入社以降の組織内キャリアを「訓練・能力開発」「配置転換・昇進」などに焦点をあて、その経験の有無という客観的指標と職業生活の満足度を含むキャリア形成に対する総合評価という主観的指標の両方の情報を収集するアプローチを試みた。今回の調査では、1 つの企業組織内部での経験しか解明できないが、生涯のキャリア形成にとってその経験は重要な意味をもつと考えている。

3 事業所のプロフィールとキャリア形成の課題

3.1 常用雇用者規模、業種、組織タイプなど

アンケート調査の対象となった事業所の属性等からそのプロフィールについてみておこう（表 1）。

集計対象の事業所は 519 事業所で、障害者雇用率制度で未達成の場合に納付金を納めることが必要となる企業規模 301 人以上の属する事業所は 60%、それ以外の 300 人以下の事業所は 39%であった。また、事業所の業種では第 2 次産業が 46%、第 3 次産業が 42%であった。

障害者雇用率の対象となる企業規模 56 人以上に属する事業所は 444 事業所で、調査対象事業所全体 (519 事業所) の 86%を占めていた。その 444 事業所のうち、法定雇用率を達成している企業に属する事業所は 56%であった。

事業所の特徴を組織タイプからみると、「一般の事業所」が 81%、「工場・作業所」(40%) や「事務所」(35%) が 75%、事業所の従業員規模で「500 人以上」(30%) や「100～499 人」(41%) が 71% を占めていた。つまり、今回の調査では、大企業に属する大規模事業所の工場や事務所が多く対象となっていることがわかる。

表 1 アンケート対象事業所の属性など

	合計	％、(事業所数)			
		企業規模 2 区分		業種 2 区分	
		301 人以上	300 人以下	第 2 次産業	第 3 次産業
	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
〈企業規模 2 区分〉					
301 人以上	60.3	100.0		59.6	62.0
300 人以下	38.9		100.0	39.6	37.0
〈業種 2 区分〉					
第 2 次産業	46.2	45.7	47.0	100.0	
第 3 次産業	41.6	42.8	39.6		100.0
〈組織タイプⅠ〉					
一般の事業所	81.3	86.6	73.3	92.9	80.1
特例子会社・3セク	5.6	2.6	9.9	3.8	4.6
社福、協同組合	9.1	7.7	11.4	2.1	11.1
〈組織タイプⅡ〉					
事務所	35.1	44.7	19.8	22.9	47.7
工場・作業所	39.7	30.4	54.0	70.0	13.4
営業所	3.3	4.8	1.0	0.0	7.4
店舗	4.2	4.5	4.0	0.0	10.2
〈事業所規模〉					
500 人以上	29.7	49.2	0.0	30.8	30.6
100～499 人	40.8	37.7	45.0	45.0	35.6
30～99 人	17.1	7.0	33.2	15.4	18.5
30 人未満	8.1	2.9	15.8	4.6	11.1
〈最近の雇用変動〉					
増加	25.4	23.0	29.7	19.2	32.9
減少	40.5	48.2	28.2	49.2	32.4
変化なし	26.2	23.3	30.2	21.3	29.6
〈職業生活相談員の配置〉					
事務など管理	86.5	93.0	77.2	87.9	87.0
製造・販売など現場	6.6	3.2	11.4	8.3	5.6
寮など福利厚生	0.8	1.0	0.5	0.4	0.9
〈職業生活相談員の地位〉					
部長クラス以上	16.4	7.7	30.2	14.2	20.4
課長クラス	31.2	33.5	27.7	29.2	33.3
係長・現場監督クラス	19.3	22.4	13.9	20.0	20.4
一般社員	27.6	30.4	23.8	31.7	20.8

注：「合計」や「計」にはそれぞれの区分ごとの「無回答」や「その他」「不明」を含む。本章の以下の表も同じ。

調査対象となった事業所の雇用変動（最近３カ年間の雇用者数の増減傾向）では、「減少」が 41%と多く、とくに「301 人以上」や「第 2 次産業」でその比率が高くなっている。とはいえ、「増加」（25%）と「変化なし」（26%）を合わせると 51%と半数以上もある。

今回の事業所調査の回答者である「職業生活相談員」の配属部門では「事務などの管理」部門が 87%と多い。そして、地位についてみると多様であるが、「課長クラス」が 31%と最も多い。

3.2 障害者を配置している職務

今回の調査では、障害をもつ従業員のなかでも入社前から障害をもっていた人（＝「採用前障害者」）に限定している。その入社前障害者が配置されている現在の職務について複数回答でみたのが表 2 である。

表 2 障害者（「採用前障害者」）が担当している現在の職務など

	合計	％、（事業所数）			
		企業規模 2 区分		業種 2 区分	
		301 人以上	300 人以下	第 2 次産業	第 3 次産業
合計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
〈担当している職務〉 * 複数回答					
専門的・技術的	30.1	37.4	18.8	27.1	31.0
管理的	20.6	25.6	13.4	21.7	19.0
事務	46.6	62.3	22.8	38.8	55.6
販売	7.1	8.0	5.4	3.8	10.2
サービス	12.9	12.1	14.4	2.9	22.7
保安	4.0	5.1	2.5	4.2	4.2
運輸・通信	3.7	3.5	4.0	3.3	5.1
技能工・生産工程	33.1	27.2	42.1	59.2	11.6
労務作業	25.6	21.7	31.7	26.3	26.9
〈管理職・監督者〉					
管理職が「いる」	22.2	22.4	22.3	19.6	22.7
現場監督者が「いる」	23.5	20.4	28.7	22.5	22.2
〈募集活動〉 「した」	50.9	57.2	41.1	45.0	60.2
〈採用〉 「した」	64.5	66.5	61.4	57.5	73.6
〈離職者（除く定年）〉 「あった」	51.4	57.8	41.1	49.2	57.4

仕事の種類では「事務」が最も多く 47%、ついで「技能工・生産工程」（33%）、「専門的・技術的」（30%）の順である。「301 人以上」では「事務」（62%）、「300 人以下」では「技能工・生産工程」（42%）が最も多いという違いもある。また、業種による違いも大きく、第 2 次産業では「技能工・生産工程」

(59%)、第3次産業では「事務」(56%)が最も多い。

「管理職（課長クラス以上）」や「現場監督者（含む係長、班長）」という職場の管理職・リーダークラスの地位に障害者を配置している事業所は、それぞれ22%、24%で、障害をもつ管理職・リーダークラスがいる事業所は約1/4にすぎないことがわかる（表2）。

最近3カ年間の障害者の募集・採用活動についてみると、募集活動をした事業所が51%、「採用」した事業所が64%と後者の比率が高く、とくに募集活動をせずに採用にいたっているものと思われる（表2）。今回の調査対象事業所の約2/3が、障害者の採用を実施していた。しかし、他方で「（定年を除く）障害者の離職者」がいた事業所も51%と半数以上を占めている。「301人以上」や第3次産業では、採用する事業所も多いが、離職者がいる事業所も多い。

3.3 職場・仕事における人的支援環境

障害者が職場で能力を十分発揮するには職場における支援環境の整備も欠かせないだろう。今回の調査では、職場において誰が障害者の仕事を指導・支援しているかについて調査した。また、「障害者職業生活相談員」が職場で実際どのような役割を果たしているかにも注目してみた。

表3 職場における人的支援者の配置

	合計	％、(事業所数)			
		企業規模2区分		業種2区分	
		301人以上	300人以下	第2次産業	第3次産業
合計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
〈人的支援者の配置〉＊ 複数回答					
健全者である職場の先輩・同僚を指名	39.3	34.5	46.0	40.8	42.6
障害者である職場の先輩・同僚を指名	9.6	8.6	11.4	12.5	8.3
業務に関する専任の指導員（社内）	19.1	15.7	24.8	20.8	16.7
業務に関する専任の指導員（社外）	1.5	0.6	3.0	0.4	1.9
職場介助者（視覚障害者のための）	1.3	1.0	2.0	0.4	2.8
手話通訳者（聴覚障害者のための）	3.7	4.5	2.5	5.0	2.8
その他	2.7	2.6	3.0	2.9	2.8
上記のような人は配置していない	44.1	50.5	34.7	42.9	42.1

「健全者である職場の先輩・同僚を指名」して配置している事業所が39%と最も多い（表3）。ついで「業務に関する専任の指導員（社内）」を配置している事業所の19%である。「職場介助者（視覚障害者のための）」や「手話通訳者（聴覚障害者のための）」を配置する事業所は、それぞれ1%、4%にすぎない。もっともこれは視覚障害や聴覚障害をもつ従業員が少ないことが関連しているのかもしれない。

障害者の仕事を指導・支援する人をとくに「配置していない」とする事業所は 44%である。「301 人以上」では、その比率は 51%と半数以上にも達している。

高齢・障害者雇用支援機構編（2003）によると、「障害者職業生活相談員」の職務は、障害者から相談を受け、又はこれを指導することにあるとし、「①障害者の適職の選定、能力の開発向上等、障害者が従事する職務の内容に関すること、②障害者の障害に応じた施設・設備の改善等、作業環境の整備に関すること、③労働条件や職場の人間関係等、障害者の職業生活に関すること、④障害者の余暇活動に関すること、⑤その他、障害者の職場適応の向上に関すること」としている。

表 4 職業生活相談員との相談とその内容

	合計	％、(事業所数)			
		企業規模 2 区分		業種 2 区分	
		301 人以上	300 人以下	第 2 次産業	第 3 次産業
合計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
〈職業生活相談員との相談〉					
ほぼ毎日	8.5	4.8	14.4	9.2	8.3
毎週・月ほぼ定期的に	1.3	0.3	3.0	0.4	1.9
随時、必要に応じて	52.8	51.1	55.0	54.6	51.9
あまりない	36.0	41.9	27.2	35.4	35.6
〈その相談内容〉	(325)	(176)	(146)	(154)	(134)
今の仕事の内容	73.8	77.8	69.9	70.1	76.1
担当の仕事変更や配置転換	20.0	23.9	15.8	18.8	22.4
職業能力開発や訓練	12.9	12.5	13.0	11.7	16.4
職場の人間関係	58.8	58.0	61.0	56.5	61.2
昇進や昇給	8.0	9.1	6.8	4.5	11.9
仕事上で必要な支援者の配置	10.2	8.0	13.0	9.7	9.0
物理的な作業・職場環境の改善	30.8	34.1	26.7	29.2	30.6
余暇活動、通勤、住宅	21.8	19.9	24.0	21.4	23.1
職場以外での生活全般	30.2	27.3	33.6	32.5	26.9
その他	3.1	4.5	1.4	2.6	3.7

今回の調査対象事業所は、すべて「障害者職業生活相談員」がいる事業所であるが、その相談員が何らかの相談対応をする機会がある事業所は 63%、逆に「相談する機会があまりない」事業所は 36%である（表 4）。とくに「301 人以上」で「相談する機会があまりない」事業所が 42%と高いことが注目される。そして、相談形態としては「随時、必要に応じて」とする事業所が 53%と最も多い。「ほぼ毎日」は「300 人以下」でやや多くみられるが、「毎週・月ほぼ定期的に」を含め、毎日や定期的に相談対応する事業所は少ないことがわかる。

その相談内容としては、「今の仕事の内容」に関するものが 74%と最も多い。次いで「職場の人間関係」（59%）、「物理的な作業・職場環境の改善」（31%）、「職場以外での生活全般」（30%）である。前

述した「仕事上で必要な支援者の配置」は10%と少ない。また、障害者の入社後のキャリア形成と密接に関連する「担当の仕事変更や配置転換」に関するものは20%、「職業能力開発や訓練」に関するものは13%と少ない。

3.4 これまでのキャリア形成に対する総合評価とこれからの課題

入社前から障害をもっていた人（＝「採用前障害者」）が、入社してから現在までの間に仕事の質や能力の伸びという点でどのような変化がみられたか、回答者の障害者職業生活相談員に評価してもらった結果が表5である。

表5 入社後の仕事の質や能力の伸びの評価

	合計	％、(事業所数)			
		企業規模2区分		業種2区分	
		301人以上	300人以下	第2次産業	第3次産業
合計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
職務経験で能力の幅の拡大、質の向上があった	68.8	71.9	63.9	67.1	69.4
教育訓練が本人の能力開発に役立った	42.6	45.4	37.6	41.7	43.1
昇進や賃金の面で遅れはみられなかった	53.8	52.5	54.6	52.5	54.6
全員が最低賃金をクリアできた	80.3	80.4	82.4	80.4	82.4
総合的にみて能力や仕事の質の向上がみられる	71.3	70.0	71.8	70.0	71.8

「全員が最低賃金をクリアできた」と評価する事業所は80%と高い比率を示している。ここでは、最低賃金の適用除外があった程度は不明であるが、現在、調査対象事業所ではほとんどが最低賃金以上の雇用機会を確保できているとみて良いだろう。また、「総合的にみて能力や仕事の質の向上がみられる」とプラスに評価する事業所が71%である。「職務経験で能力の幅の拡大、質の向上があった」も69%と高い比率を示している。こうした結果は、障害者が雇用され続けることが、同時に能力や仕事の質の向上を伴って進行していることを表わしているのだろう。

他方、「昇進や賃金の面で遅れはみられなかった」とする事業所は54%と半数以上を占めているが、前述した「総合的にみて能力や仕事の質の向上がみられる」という評価に比べ低い水準となっており、相対的にみてこの領域で問題があることを示唆しているのだろう。また、「教育訓練が本人の能力開発に役立った」とする事業所が43%と低く、訓練機会の確保や訓練方法を含め問題があることを示しているのだろう。

今後、障害者が職場で職業能力を高め、その能力を十分発揮していくための課題についてみたのが表6である。「本人の能力向上・学習意欲の向上」をあげる事業所は72%と最も高い比率を示している。この比率は、どの企業規模の事業所や業種でも最も高い。

表6 今後、障害者が職場の中で職業能力を高め、その能力を十分発揮していくための課題

	合計	(複数回答)		％、(事業所数)	
		企業規模2区分		業種2区分	
		301人以上	300人以下	第2次産業	第3次産業
合計	100.0 (519)	100.0 (313)	100.0 (202)	100.0 (240)	100.0 (216)
いろいろな種類の仕事を体験させる	46.1	44.7	48.0	43.8	47.2
職業能力・訓練機会の拡大	40.8	46.3	32.2	39.2	43.5
昇進や昇給の対象者の拡大	8.5	8.0	9.4	7.9	8.8
仕事上で必要な支援者の配置	31.4	29.1	35.1	32.5	31.0
「職業生活相談員」の機能の拡大	14.6	12.8	17.8	10.4	17.6
「職業定着推進チーム」の活動	10.0	9.9	10.4	10.0	11.1
外部の能力開発・訓練機関の活用	11.9	13.7	9.4	12.9	11.6
外部の相談・サービス機関の活用	8.7	8.9	8.4	7.5	10.6
本人の能力向上・学習意欲の向上	71.9	74.4	68.3	71.3	71.8
その他	1.7	2.2	1.0	2.5	1.4

ついで高い項目は「いろいろな種類の仕事を体験させる」(46%)や「職業能力・訓練機会の拡大」(41%)である。これらの項目の比率は、どの企業規模の事業所や業種でも最も高い。これらの項目は、入社以降の配置転換や訓練などのキャリア形成とも密接に関連する項目でもある。「昇進や昇給の対象者の拡大」を課題としてあげる事業所は9%と少ないが、まず、能力向上のための配置転換や訓練機会の確保・拡大こそが課題とみているのだろう。

職場・仕事の支援環境の調整である「仕事上で必要な支援者の配置」をあげる事業所は31%、「〈職業生活相談員〉の機能の拡大」をあげる事業所は15%と少なくなる。こうした環境調整は、すべての障害のある従業員にとって必要となるものではない、ことが関連しているのだろう。

「外部の能力開発・訓練機関の活用」や「外部の相談・サービス機関の活用」をあげる事業は、それ

ぞれ 12%、9%と少ない。それだけ事業所・企業は、外部の社会資源の活用よりも組織内部の資源を活用して問題解決を図ろうとしていることを示している。

4 障害をもつ従業員のプロフィールとキャリア形成の課題

4.1 年齢や障害の種類・程度など

障害をもつ従業員のアンケート調査の結果（1,637 人）から、障害をもつ雇用者のプロフィールについてみておこう。前述した通り、今回の調査対象は、障害をもつ従業員のなかでも入社前から障害をもっていた人（＝「採用前障害者」）に限定しており、入社後に障害をもった人（＝「採用後障害者」、「中途障害者」）のことは除かれていることに留意されたい（表 7）。

表 7 障害者の年齢、障害の種類、障害の程度など

	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳以下	30～49 歳	50 歳以上	身体障害者	知的障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈年齢階層〉						
29 歳以下	26.6	100.0			20.1	52.2
30～49 歳	48.6		100.0		50.9	40.3
50 歳以上	23.8			100.0	28.0	7.2
〈性〉						
男	65.4	58.7	67.8	69.0	65.8	62.3
女	33.0	39.7	31.2	28.7	32.7	36.5
〈障害の種類〉						
身体障害	75.1	56.7	78.7	88.2	100.0	
知的障害	19.4	38.1	16.1	5.9		100.0
〈障害の程度〉						
重度	32.7	33.0	36.9	24.9	36.5	22.0
重度以外	55.8	56.4	52.3	62.8	53.8	67.0
〈障害年金の有無〉						
受給している	53.9	55.0	59.6	42.1	51.6	67.0
受給していない	40.6	36.9	36.1	53.6	43.9	25.8

まず、今回の集計対象となった障害者の特徴や偏りをつかむため、全国規模で民間企業に雇用されている障害者の状況を明らかにしている労働省・障害者雇用対策課（2000）のデータとの比較をしておこう。とはいえ、今回の調査対象は「採用前障害者」に限定しているため、「採用後障害者」も含む労働省・障害者雇用対策課（2000）のデータとの比較には限界があることに留意されたい。

今回の集計対象障害者の合計は 1,637 人である。それを年齢階層 3 区分でみると、「29 歳以下」が 27%、

「30～49 歳」が 49%、「50 歳以上」が 24%である。障害種類では、「身体障害者」が 75%、「知的障害者」が 19%である。障害程度では「重度」が 33%、「重度以外」が 56%である。労働省・障害者雇用対策課（2000）のデータと比較すると、今回の調査の方が、「29 歳以下」や「30～49 歳」の比率が高く、「知的障害者」の比率が高く、「身体障害者」の比率が低い。障害程度では2つの調査とも「重度」が 33%と同じになっている。

表 7 から障害種類と年齢階層との関係をみると次のことがわかる。知的障害者は「29 歳以下」が 52%と半数以上を占めている、そのため年齢階層別にみると「29 歳以下」では身体障害者は 57%と半数以上も占めているが、知的障害者も 38%と多くいる。しかし、30 歳以上の年齢階層では身体障害者が 3/4 以上を占め、知的障害者が少なくなっている。

性別では男性が 65%、女性が 33%である。年齢階層が高くなるほど男性比率が高くなる傾向がみられる。障害種類との関係では、身体障害者の方が知的障害者と比べ男性比率が高いが、その差異は大きくない。

現在、障害年金・手当を「受給している」人は 54%と半数以上を占める。「30～49 歳」はその比率が最も高く 60%に達している。また、身体障害者と比べ知的障害者の方が、「受給している」人の比率が高く、67%にも達している。

4.2 現在の会社に入社する前の経歴

今回の調査では、現在の会社に入社する前の状態についても質問した。1つは初めて働く（就職）する前の状態について（選択は1つだけ）である。もう1つは、現在の会社以外にも他社経験があるかどうかである。

前者については、「普通の高校・中学（含む特殊学級）」にいた人が 27%と最も多い（表 8）。ついで「盲・ろう・養護学校」（25%）、「短大・大学」（16%）であった。「普通の高校・中学（含む特殊学級）」にいた人は、年齢階層が高くなるほど多くなる傾向がみられる。逆に、「盲・ろう・養護学校」にいた人は、年齢階層が若くなるほど多く、身体障害者よりも知的障害者が多いことが特徴である。

表 8 就職前の状態と他社経験

％、(人数)						
	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳 以下	30～ 49 歳	50 歳 以上	身 体 障害者	知 的 障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈就職前の状態〉						
盲・ろう・養護学校	25.2	35.3	25.7	13.1	21.0	41.8
普通の高校・中学(含む特殊学級)	27.1	19.7	26.0	38.2	28.6	19.5
短大・大学	16.4	18.1	19.4	11.0	21.2	0.3
訓練校(職業能力開発校)	9.6	13.1	10.6	4.1	10.2	8.5
作業所、授産施設・更生施設など	6.5	5.5	7.3	6.2	2.5	22.0
〈入社前の他社経験〉						
ある	56.7	26.4	62.0	78.7	60.1	40.9
ない	42.2	72.9	37.2	20.0	39.1	57.9

「作業所、授産施設・更生施設」にいた人は 7％にすぎない。その比率は身体障害者よりも知的障害者で高く、22％にも達している。また、職業と関連する「訓練校(職業能力開発校)」にいた人の比率は 10％に過ぎないが、年齢階層が若くなるほどその比率が高くなっている。

4.3 現在の雇用形態と主な仕事内容

現在の雇用形態や職務、地位などについてみておこう(表 9)。雇用形態では、雇用契約期間の定めがとくにない「正社員」が 66％、それ以外のパートや嘱託などの「非正社員」が 29％である。「非正社員」は「50 歳以上」や「知的障害者」で高い比率となっている。

現在の主な仕事内容(選択は 1 つ)では、多様であるが「事務の仕事」が 23％で最も高い(表 9)。ついで「技能工・生産工程の仕事」(19％)、「専門的・技術的な仕事」(16％)の順である。「事務の仕事」は「50 歳以上」でその比率が低くなっているが、「管理的な仕事」(12％)を加えると、年齢階層間での差異は大きくないといえよう。身体障害者は「事務の仕事」、知的障害者は「労務作業等の仕事」が最も多く、障害種類別による差異は大きい。

職場での地位では、管理職(課長クラス以上)が 5％、現場監督者(含む係長、班長)が 8％、一般従業員が 86％である。もっとも管理職や現場監督者の比率は、年齢階層が高くなるほどその比率は高くなり、「50 歳以上」ではそれぞれ 12％、12％を占めている。つまり、「50 歳以上」では管理・監督層へと昇進している人は 24％、約 1/4 を占めていることになる。

表9 雇用形態、主な仕事内容、地位

	合計	年齢階層3区分			障害の種類3区分	
		29歳以下	30～49歳	50歳以上	身体障害者	知的障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈雇用形態〉						
正社員	66.2	64.2	71.3	59.2	69.4	57.5
パート、嘱託、契約社員などの非正社員	29.1	31.7	24.8	35.1	26.9	36.5
〈主な仕事内容〉						
専門的・技術的な仕事	16.4	15.1	18.4	13.6	19.8	5.7
管理的な仕事	7.0	3.2	6.7	12.1	8.9	0.0
事務の仕事	23.3	25.2	26.7	14.9	29.7	1.3
販売の仕事	1.6	1.4	1.9	1.5	1.8	0.6
サービスの仕事	6.0	6.2	4.9	7.4	5.0	9.7
保安の仕事	0.6	0.2	0.1	2.1	0.8	0.0
運輸・通信の仕事	2.0	0.7	1.6	4.4	2.4	0.3
技能工・生産工程の仕事	19.1	21.3	20.4	14.6	17.4	27.4
労務作業等の仕事	13.3	16.7	10.7	14.6	6.5	37.7
〈職場での地位〉						
一般従業員	86.3	97.2	86.9	73.6	83.9	96.2
現場監督者（含む係長、班長）	7.5	1.6	8.7	11.5	9.4	0.3
管理職（課長クラス以上）	4.5	0.0	3.3	12.1	5.7	0.0

4.4 仕事・職場における支援環境

障害をもつ従業員に能力を十分発揮させるためには仕事・職場の支援環境の整備も欠かせないだろう。今回の障害をもつ従業員個人調査では、どんな「支援を必要とする」か、そして、必要な場合に現在「支援を受けている」かどうかについて質問した。

表10 仕事をする上での支援環境

	合計	年齢階層3区分			障害の種類3区分	
		29歳以下	30～49歳	50歳以上	身体障害者	知的障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈支援を必要とする人の比率〉						
職場の全員からの支援	47.8	53.0	50.9	36.2	45.2	59.1
職場の特定の人からの支援	50.4	58.7	54.3	33.3	45.9	69.8
外部の特定の人からの支援	36.7	42.7	39.0	25.6	33.3	51.3
手話通訳・職場介助者などの支援	26.0	27.1	30.1	15.9	25.9	27.4
機械、建物等の物理的環境の改善	32.4	33.0	37.6	21.3	33.0	31.1
〈必要な人で、支援を受けている比率〉						
職場の全員からの支援	60.9	65.8	60.7	52.2	57.8	71.8
職場の特定の人からの支援	70.4	75.8	70.4	60.8	64.0	87.8
外部の特定の人からの支援	20.3	21.0	20.3	20.0	13.4	38.0
手話通訳・職場介助者などの支援	20.5	19.5	21.8	17.7	21.4	19.5
機械、建物等の物理的環境の改善	33.2	27.8	39.1	22.9	34.7	29.3

支援の種類としては、「職場の特定の人からの支援」を必要としている人が 50%と最も多い（表 10）。ついで「職場の全員からの支援」（48%）である。そして、これらの支援は身体障害者よりも知的障害者で必要とする人が多くなっている。「機械、建物等の物理的環境の改善」を必要とする人は 32%と人的支援よりも少ない。また、「手話通訳・職場介助者などの支援」を必要とする人は 26%と少ないが、これには該当者が少ないことも影響しているのだろう。

前述した「支援を必要とする」人に限定して、現在、「支援を受けている」人の比率をみたのが、表 10 の下段である。「支援を必要とする」比率が高い項目である「職場の特定の人からの支援」や「職場の全員からの支援」では、現在実際に「支援を受けている」人がやはり高く、それぞれ 70%、61%である。しかし、それ以外の項目では、現在実際に「支援を受けている」人は 1/3 以下と少ない。

「外部の特定の人からの支援」については、「支援を必要とする」人も 37%と少ないが、現在実際に「支援を受けている」人も 20%と少ない。

表 11 職業生活相談員との相談程度とその内容

％、(人数)						
	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳 以下	30～ 49 歳	50 歳 以上	身 体 障害者	知 的 障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈相談の程度〉						
よく相談する	3.7	5.0	3.6	2.6	1.9	11.0
ときどき相談する	16.2	18.3	16.4	13.8	10.9	34.3
ほとんど相談しない	75.6	73.2	76.0	77.4	83.2	48.7
〈その相談内容〉	(326)	(102)	(159)	(64)	(157)	(144)
＊ 複数回答						
今の仕事内容のこと	63.8	61.8	64.8	64.1	59.2	69.4
担当の仕事変更や配置転換	14.1	14.7	14.5	12.5	14.6	13.2
能力開発や訓練	8.9	10.8	10.1	3.1	8.9	9.7
職場の人間関係	40.5	33.3	45.3	40.6	39.5	40.3
昇進や昇給	8.0	8.8	9.4	3.1	12.1	4.2
仕事上で必要な支援者の配置	12.6	5.9	13.8	20.3	14.0	7.6
物理的な作業・職場環境の改善	8.0	7.8	8.8	6.3	12.7	4.2
余暇活動、通勤、住宅	15.0	18.6	15.7	7.8	9.6	22.2
家庭生活など職場以外での生活全般	19.9	27.5	18.9	10.9	15.3	25.7

次に「障害者職業相談員」との相談状況についてみておこう（表 11）。相談している人は、「よく相談する」（4%）と「ときどき相談する」（16%）を合わせて 20%である。この比率は、「29 歳以下」が 23%、「30～49 歳」が 20%、「50 歳以上」が 16%と、年齢階層が若くなるほど比率が高くなる傾向がみられる。また、身体障害者のその比率が 13%であるのに対し、知的障害者では 45%と両者の差異は

大きい。

相談内容としては「今の仕事内容」に関することが **64%**と最も多く、ついで「職場の人間関係」(**41%**)に関するものの順である。前者は身体障害者と比べ知的障害者でとくに高い比率となっている。知的障害者は、身体障害者と比べ「余暇活動、通勤、住宅」や「家庭生活など職場以外での生活全般」に関することでの相談比率が高いのが特徴である。

事業所の外部の人に相談したことがある人は **20%**である（表 12）。この比率は「障害者職業生活相談員」に相談をしたことがある人の比率と同じである。この比率は「**29 歳以下**」が **24%**、「**30～49 歳**」が **23%**と、「**50 歳以上**」の **13%**と比べ高い。また、知的障害者のその比率が **26%**と、身体障害者の **19%**と比べ高い。

表 12 外部の人に相談する程度とその相談相手

	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳以下	30～49 歳	50 歳以上	身体障害者	知的障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
〈相談の程度〉						
よく相談する	3.7	5.3	3.6	2.3	3.1	6.6
ときどき相談する	17.0	19.0	19.4	10.8	16.3	19.8
ほとんど相談しない	76.1	73.2	74.7	82.1	78.1	68.9
〈その相談相手〉	(340)	(106)	(183)	(51)	(238)	(84)
＊ 複数回答						
公共職業安定所の人	10.6	6.6	11.5	15.7	11.3	7.1
障害者職業センターの人	5.3	5.7	4.9	5.9	3.8	8.3
職業能力開発校の人	1.2	2.8	0.5	0.0	0.4	3.6
養護学校など学校の先生	7.6	11.3	7.1	2.0	5.5	15.5
福祉関係の施設や団体、行政窓口の人	15.3	12.3	18.0	11.8	7.6	35.7
障害者の仲間	30.6	28.3	33.3	2.5	36.6	17.9
家族や親戚	52.1	55.7	54.1	37.3	54.6	44.0
その他	24.1	27.3	21.9	25.5	26.1	19.0

事業所の外部の人の相談の際の相手として多いのは、「家族や親族」(52%)である。ついで「障害者の仲間」(31%)、「福祉関係の施設や団体、行政窓口の人」(15%)の順である。知的障害者の場合、「福祉関係の施設や団体、行政窓口の人」を相談相手とする人が44%と多いことが注目される。

4.5 これまでのキャリアに対する自己評価

現在の会社に入社して以降の仕事経験や社内キャリアに対する自己評価を、仕事経験評価と職業生活満足度の2つの側面からみておこう。

入社してからこれまでに自分が経験した仕事をふりかえってみた自己評価では、「職場の仲間から学ぶことが多かった」(68%)や「自分なりに努力や工夫を相当した」(67%)ことをあげる人が2/3以上と多くいる(表13)。つぎに多い評価項目は「いろいろな種類の仕事ができるようになった」(59%)である。これらの項目に対して、「困難な仕事もできるようになった」や「能力開発・教育訓練が役立った」をあげる人は、それぞれ45%、29%と半数にも満たない。

表13 これまでの仕事経験の自己評価～「はい」と回答した比率～

	合計	年齢階層3区分			障害の種類3区分	
		29歳以下	30～49歳	50歳以上	身体障害者	知的障害者
		％、(人数)	％、(人数)	％、(人数)	％、(人数)	％、(人数)
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
いろいろな種類の仕事ができるようになった	58.8	63.1	60.5	52.1	58.7	58.8
困難な仕事もできるようになった	45.0	41.3	47.7	44.9	47.0	39.6
能力開発・教育訓練が役立った	28.8	25.5	31.4	27.9	31.0	22.3
職場の仲間から学ぶことが多かった	67.7	72.5	68.9	61.3	71.2	58.2
自分なりの努力や工夫を相当した	67.3	65.1	68.1	68.5	72.3	49.4

現在の職業生活の満足度について、総合的にみて、「満足している」回答した人は67%と2/3以上を占めている(表14)。その比率は、「29歳以下」や「知的障害者」で高い。

職業生活の満足度を9つの領域別にみると、満足の比率が高い領域は「仕事内容」(78%)である。ついで「労働時間や休日」(74%)、「余暇、通勤、住宅」(70%)、「職場の人間関係」(68%)、「職場の支援環境」(56%)、「賃金・給与」(52%)である。これらの領域では、半数以上の人が「満足している」と回答している。逆に、「満足している」と回答した比率が半数以下と低い領域は、「配置転換」(47%)、「能力開発・教育訓練」(30%)、「役職への昇進」(24%)である。これらの領域では、経験者が少ないことも回答比率が低いことに影響している。

表 14 職業生活の満足度～「満足」と回答した比率～

	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳 以下	30～ 49 歳	50 歳 以上	身 体 障害者	知 的 障害者
		100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
合計	100.0 (1637)					
仕事内容	77.7	80.3	76.2	78.2	76.3	84.3
配置転換	46.6	46.8	48.3	43.3	47.3	42.1
役職への昇進	23.6	15.8	24.3	31.0	26.4	11.3
能力開発・教育訓練	30.2	29.1	29.8	32.6	33.4	19.8
職場の人間関係	67.9	72.5	65.3	69.0	68.3	68.2
職場の支援環境	56.0	61.5	55.5	51.5	54.8	63.8
労働時間や休日	74.3	78.7	72.6	73.6	74.8	76.4
賃金・給与	51.9	57.6	49.4	50.8	49.1	64.2
余暇、通勤、住宅	70.3	70.4	69.6	72.8	71.0	70.4
総合的	66.8	70.9	64.2	67.9	65.5	73.9

4.6 これからのキャリア形成の課題

これからの進路希望についてみたのが表 15 である。

表 15 これからの会社と仕事の継続志向

	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳 以下	30～ 49 歳	50 歳 以上	身 体 障害者	知 的 障害者
		100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
合計	100.0 (1637)					
今の会社で、今と同じような仕事をしたい	70.4	67.9	68.7	77.2	67.0	82.4
今の会社で、今とは別の仕事をしたい	13.0	14.0	15.1	7.7	14.6	7.9
別の会社で、今と同じような仕事をしたい	4.0	4.8	3.6	3.3	4.5	2.2
別の会社で、今とは別の仕事をしたい	9.5	10.8	10.1	7.2	11.1	4.4

「今の会社で、今と同じような仕事がしたい」とする人が 70%と多い。とくにその比率は「50 歳以上」や「知的障害者」で高い。

これからの職業生活を充実させるために希望するものでは、多様な項目にわたっているが、「賃金額をもっと上げてほしい」(44%)が最も多い(表 16)。ついで「いろいろな種類の仕事をしてみたい」(42%)、「今の仕事をする上で必要な情報がもっとほしい」(30%)、「能力開発や訓練の機会がもっとほしい」(20%)の順である。これらの項目は、能力向上やキャリア形成と密接に関連する項目でもある。

表 16 これから職業生活を充実させるために希望すること

	合計	年齢階層 3 区分			障害の種類 3 区分	
		29 歳 以下	30～ 49 歳	50 歳 以上	身 体 障害者	知 的 障害者
合計	100.0 (1637)	100.0 (436)	100.0 (795)	100.0 (390)	100.0 (1229)	100.0 (318)
いろいろな種類の仕事をしてみたい	42.2	54.1	44.4	24.6	41.7	45.6
もっと困難な仕事に挑戦してみたい	18.3	25.7	20.4	6.4	18.2	20.4
今の仕事をする上で必要な情報がもっとほしい	30.2	29.6	32.2	27.2	35.2	12.9
能力開発や訓練の機会がもっとほしい	20.4	17.2	26.4	12.3	23.4	10.1
仕事をする上で専門の支援者を配置してほしい	8.2	9.2	9.4	4.9	8.4	6.9
正社員になりたい	13.1	20.0	11.8	8.2	12.5	16.0
現場監督者（係長、班長を含む）や管理者になりたい	6.4	6.9	8.4	1.8	7.0	4.1
勤務時間や休日のとり方で工夫をしてほしい	15.4	14.9	16.7	12.8	15.9	12.6
賃金額をもっと上げてほしい	44.0	44.7	47.2	37.7	45.2	38.4
職場で相談できる仲間がほしい	16.4	21.3	17.2	9.2	14.3	21.7
「職業生活相談員」にもっと活躍してもらいたい	8.1	6.9	10.4	4.9	8.3	7.5
外部の相談・サービス機関を利用したい	4.6	5.0	5.2	3.1	4.7	4.4
職場で差別をなくしてほしい	13.6	13.1	15.5	10.8	13.3	14.2
他社へ転職するための情報がほしい	8.9	8.7	10.4	5.9	10.3	4.4

注

- 1) 序章末尾の注 1) を参照。
- 2) 障害者職業生活相談員」の詳細については、高齢・障害者雇用支援機構編（2003）を参照。事業主は厚生労働省令で定める 5 人以上の障害者を雇用する事業所において、障害者職業生活相談員を選任して、障害者の職業生活全般の相談、指導を行なわせなければならないとされている。
- 3) アンケートの調査票（「障害者のキャリア形成に関する調査～事業所調査票～」と「障害者のキャリア形成に関する調査～従業員個人調査票～」）の内容については、本書の付録を参照。

文献：

高齢・障害者雇用支援機構編，2003，厚生労働省職業安定局監修『障害者雇用ガイドブック』，雇用問題研究会

障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター，2002，『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書～集計結果資料編～』

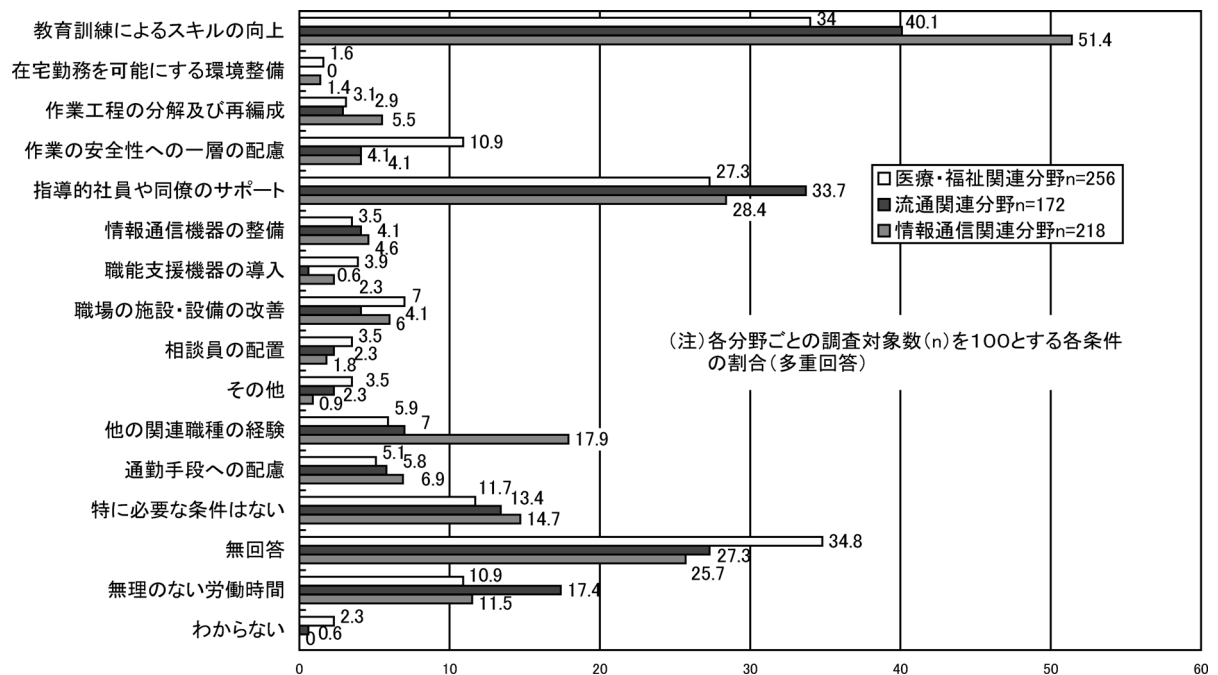
労働省・障害者雇用対策課，2000，「平成 10 年度障害者雇用実態調査結果報告書～平成 10 年 1 月調査～」

第2章 障害者の訓練・能力開発の現状と課題 ～障害者の雇用管理との関連から～

1 障害者のキャリア形成における職業能力開発の意義

1.1 キャリア形成と職業能力開発

障害者に限らず、およそ職業人にとって、自己の職業的キャリアを形成する上で、職業上の能力の開発、向上が極めて重要であることはいうまでもない¹⁾。このことは、職業能力開発総合大学校能力開発研究センターが、今後障害者の職域拡大が期待できると見られる3つの主要分野（医療・福祉関連分野、流通関連分野、情報・通信関連分野）の企業を対象に行ったアンケート調査（平成14年1月実施）の結果（職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：2002）から、今後雇用が伸びそうな職種に関し、身体障害者が職域として拡大するための条件として調査対象企業が挙げている項目を見ると、業種によって若干傾向が異なるものの「教育訓練によるスキルの向上」が最上位に来ていることにも示されている（図1）。



資料出所：職業能力開発総合大学校能力開発研究センター（2002）に基づき作成。

図1 雇用している障害者の職域拡大の条件

1.2 職業能力開発の場と企業内教育訓練の役割

障害者がその職業的能力を開発、向上させていくための「場」は、いわゆる職業リハビリテーション

分野のみならず、教育、医学、社会・福祉等の各リハビリテーション分野及び企業内での教育訓練を含め、様々な分野にわたり、何らかの形で障害者の職業能力に直結する各種の教育・訓練が行われている。こうした様々な場で行われている障害者職業能力開発の中核をなしているのは、障害者職業能力開発校を中心とする公共職業能力開発施設である。しかし、障害者職業能力開発校は、現在、国立、県立を併せ 19 校、定員数は 2,750 名に過ぎない。

他方、常用雇用 5 人以上規模の企業に雇用されている障害者のみでも約 52 万人（厚生労働省「平成 10 年度障害者雇用実態調査」）、年間の新規就職者数約 2 万 7 千人（厚生労働省「平成 10 年度職業安定業務統計」）に達する。こうした多くの障害者の職業能力開発については、公共職業能力開発校などのいわゆる訓練施設だけで対応することは不可能であり、各企業内における教育訓練が大きな役割を果たしている。

我が国では、いわゆる終身雇用制を前提として、企業による採用後、職場で実施する教育訓練の比重が極めて大きい²⁾。近年、転職率の増大等により示されるように、これまでの終身雇用制そのものが見直される機運にあり、これに伴って企業内における教育訓練の機能や意義について変化が予想されるものの、個人のキャリア形成にとって、職場での教育訓練は、今後とも、引き続き大きな比重を占めていくと思われる。

本章では、この観点から、障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター（2002）の『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書～集計結果資料編～』を中心に、企業における障害者の教育訓練の実態及び問題点の検討を行う。

2 企業における障害者職業能力開発の実施状況

～「事業所調査」から～

2.1 企業における教育訓練の類型と実施状況

企業が実施している教育訓練体系には様々な分類の仕方が考えられるが、天谷正（1989）は、従業員の階層に沿った教育訓練体系として、次の通り分けている。

- ア 新入社員教育
- イ 中堅社員教育
- ウ 監督者教育

エ 管理者教育

オ 経営者教育

このうち、アは、通常、採用直後の導入訓練等を中心とするものであり、イ以降は、企業内での経験年数の蓄積や昇進に伴って各段階ごとに実施される。これら、各教育訓練の実施時期は、もとより、企業によって異なるが、前者は採用後概ね1年以内、後者は早くとも2年以降に実施されると想定して良いであろう。

そこで、障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター（2002）の「事業所調査」結果（以下、単に「事業所調査」という）から、調査対象事業所における教育訓練の実施状況を見ると次の通りとなっている（図2）。

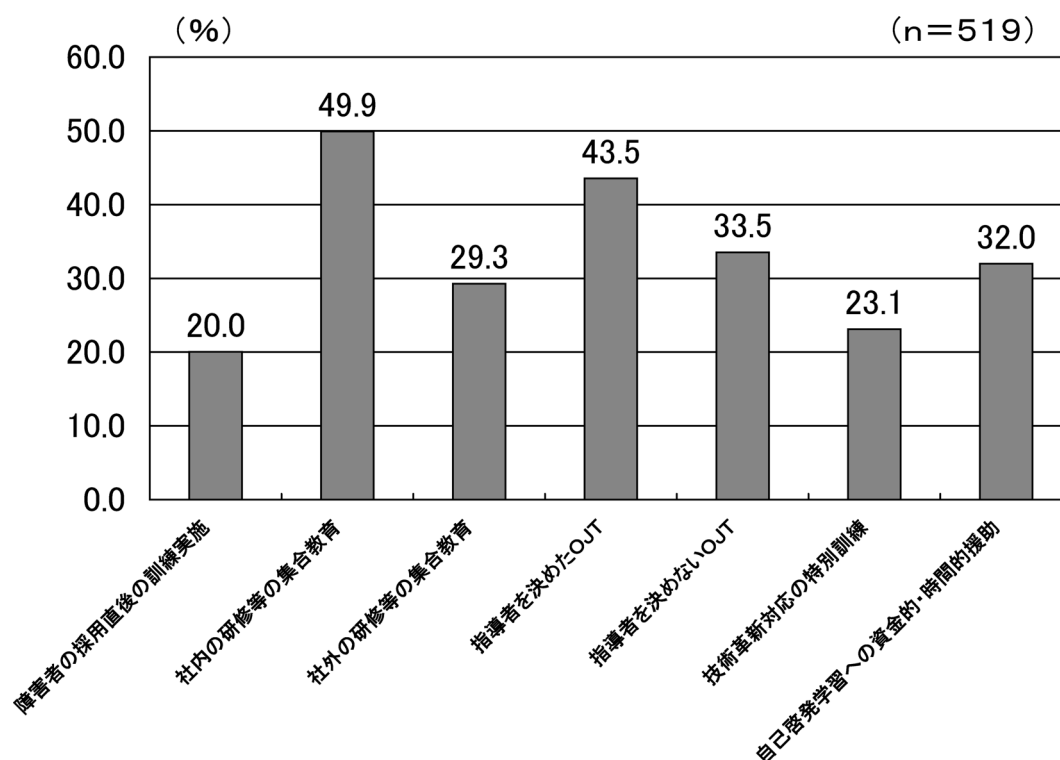


図2 障害者を対象とする企業内教育訓練の実施状況

(1) 障害者の採用直後の特別の導入訓練

障害者の採用に当たり、「採用直後の特別の導入訓練」の実施状況を見ると、調査対象企業 519 社のうち、「実施した」企業は 104 社（20%）とそれほど多くない（図2）。

もっとも、この質問項目は、「過去3年間に障害者の採用・定着活動など」の実施状況を聞いている項目（事業所調査票問9）の1項目である。しかし、回答企業には、この3年間、障害者の「募集」や「採

用」を行っていない企業も含まれている。そこで、同じ、質問項目で、過去3年間に障害者の「採用をした」企業のみを取り出してクロス集計を行ってみると、次の通り、「採用直後の特別の導入訓練」をした企業は、**31%**と高まるが、なお、3分の2以上の企業が特別の導入訓練は行っていないことが示される（表1）。

表1 過去3カ年間の「採用」の有無別「採用直後の導入訓練の実施」事業所の比率

過去3年間の障害者の「採用」			
あり	301		
	うち、採用直後の導入訓練の実施	した	94 (31.2%)
		しない	207 (68.8%)
なし	174		
計	475	(注：無効回答があるので上記の数値とは一致しない。)	

(2) 2年目以降の能力開発実施状況

図2から障害者の入社2年目以降、雇用されている障害者の能力開発・訓練の実施状況を見ると、最も多いのが「社内の研修等の集合教育」で約**50%**の企業が実施している。次いで、「指導者を決めたOJT」(**44%**)、「指導者を決めないOJT」(**34%**)、「自己啓発学習への援助」(**32%**)、「社外の研修等の集合教育」(**29%**)、「技術革新対応の特別訓練」(**23%**)の順となっている。

ただし、これらの各種教育・訓練には全ての従業員が参加するわけではない。そこで、従業員の参加の度合い別にその実施状況を見ると次の通りとなっている。

図3によると「社内の研修等の集合教育」は実施企業の割合は約**50%**と高いものの、「ほとんどの人」が参加しているとの企業はその半分程度である。従業員の多くが参加している訓練としては、**OJT**（指導者をきめたもの及び決めないもの）が比較的比率が高い。それ以外の訓練では、比率が低く、全体的に、教育訓練を実施したとしてもその対象となるのは一部の人に限られていることが多い。

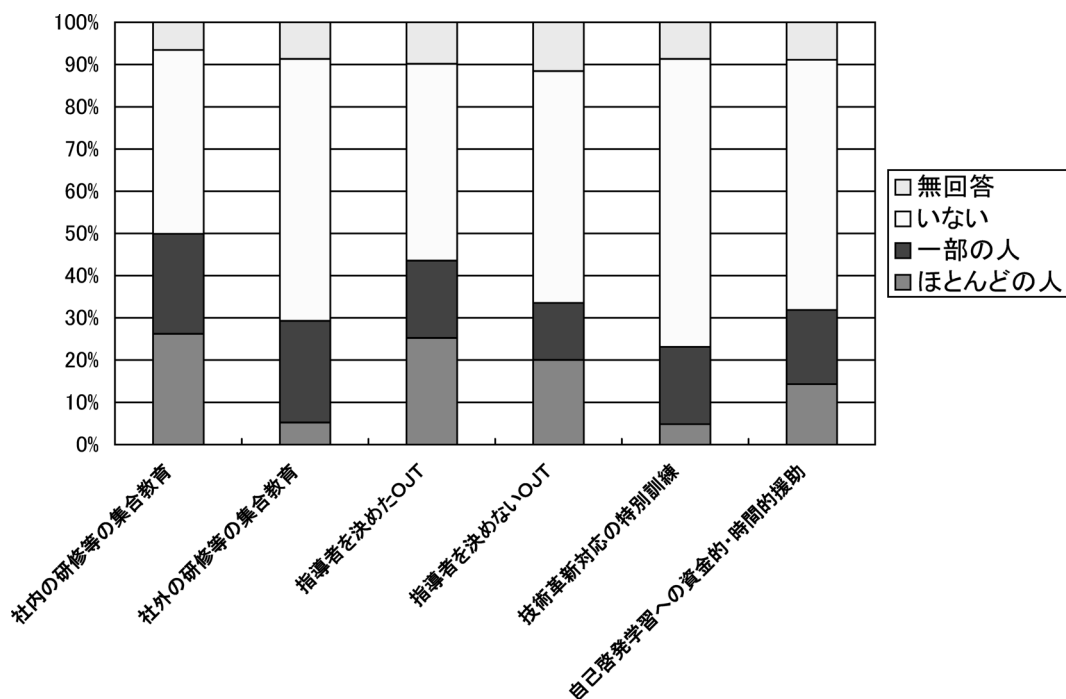


図3 入社2年以降の能力開発・訓練実施状況

2.2 企業における職業能力開発・訓練の効果

障害者の入社後における職業的な質や能力の向上に関し、事業所（職業生活相談員）が一般的にどのように評価しているかについて（事業所調査票問 17）、とくに職業能力に直接関連すると思われる項目と、企業の実施している職業能力開発との関わりをみると以下の通りである。

(1) 障害者の採用直後の特別の導入訓練と障害者のキャリアへの評価

障害者のキャリアに関する企業の評価を、障害者の採用直後の導入訓練を「実施した」企業と「実施していない」企業とに分けてみると、「実施した」企業がいずれの項目においても、「実施していない」企業を上回っている（図4）。

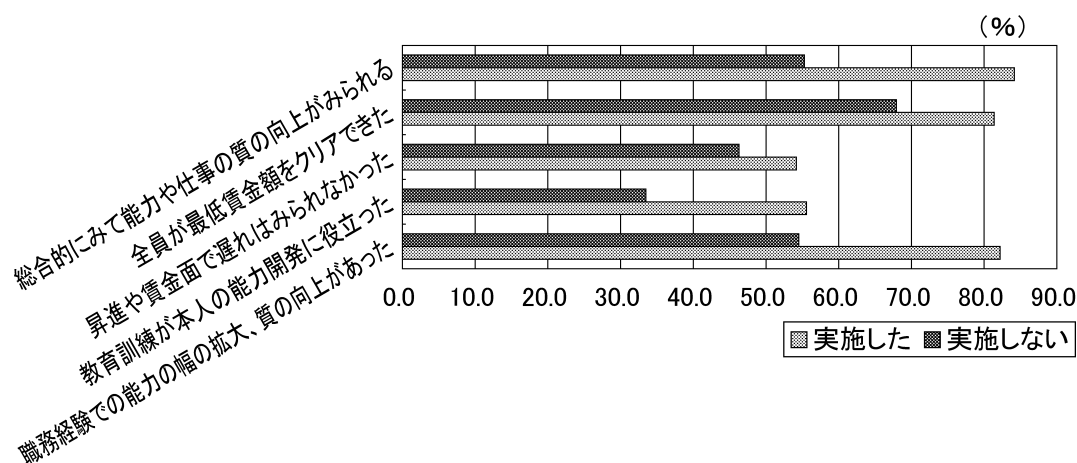


図4 採用直後の特別の導入訓練と障害者のキャリアへの評価

(2) 入社2年目以降の能力開発・訓練と障害者のキャリアへの評価

企業が実施している入社2年目以降の各種の能力開発・訓練の効果が障害者のキャリア形成にどのような効果をもたらしているかを見るため、入社2年目以降の能力開発・訓練の実施状況と障害者の入社後の仕事の質や能力の伸びに関する事業所側（職業生活相談員）の評価のうち、とくに職業能力の開発と関係が深いと見られる次の3項目との相関を見ると、次の通りである。

- ① 職務経験での能力の幅の拡大、質の向上があったか
- ② 教育訓練が本人の能力開発に役立ったか
- ③ 総合的に見て能力や仕事の質の向上が見られたか

上記の①、②、③の各項目について、それぞれ、「はい」と回答したものについて、各教育・訓練の実施状況（「ほとんどの人」が受講、「一部の人」が受講、「いない」の3区分）をみると、いずれの場合でも、概ね各教育訓練を実施している企業（「ほとんどの人」が受講と回答）の割合が高く、一方、実施していない企業では、その割合が、低くなっていることがうかがわれる（図5～図7）。

とくに、②の「教育訓練が本人の能力開発に役だった」とする項目では、各教育訓練を実施した企業ほど、その割合が高くなっている（図6）。

これに対し、他の2項目では、各種教育訓練の実施状況による差は少ないが、これは、①や②の項目では、教育訓練の効果だけでなく、本人の資質や努力といった要素も強く反映することによると思われる。

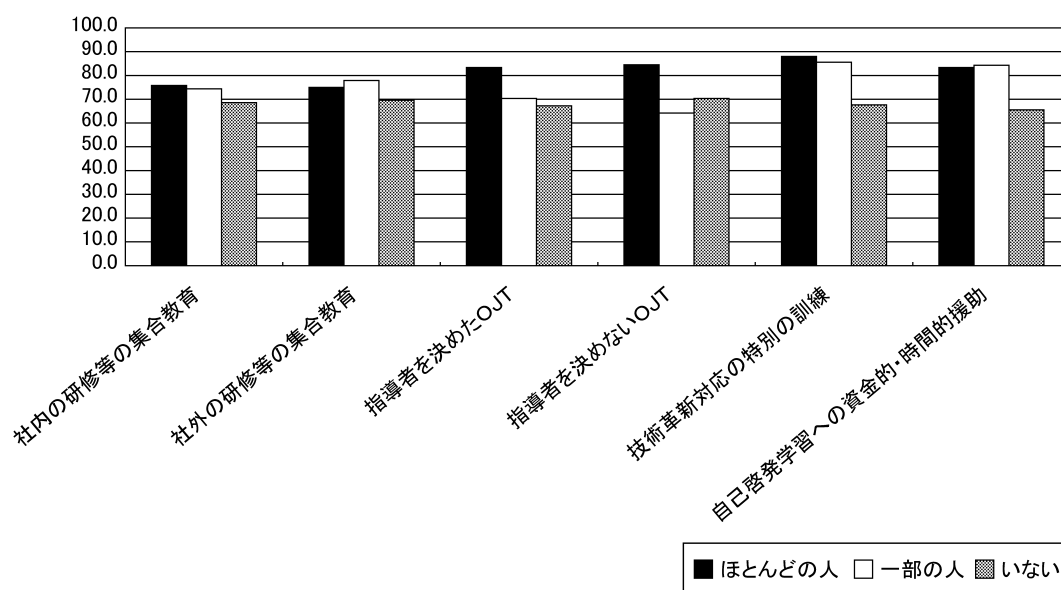


図5 職務経験で能力の幅の拡大、質の向上があった

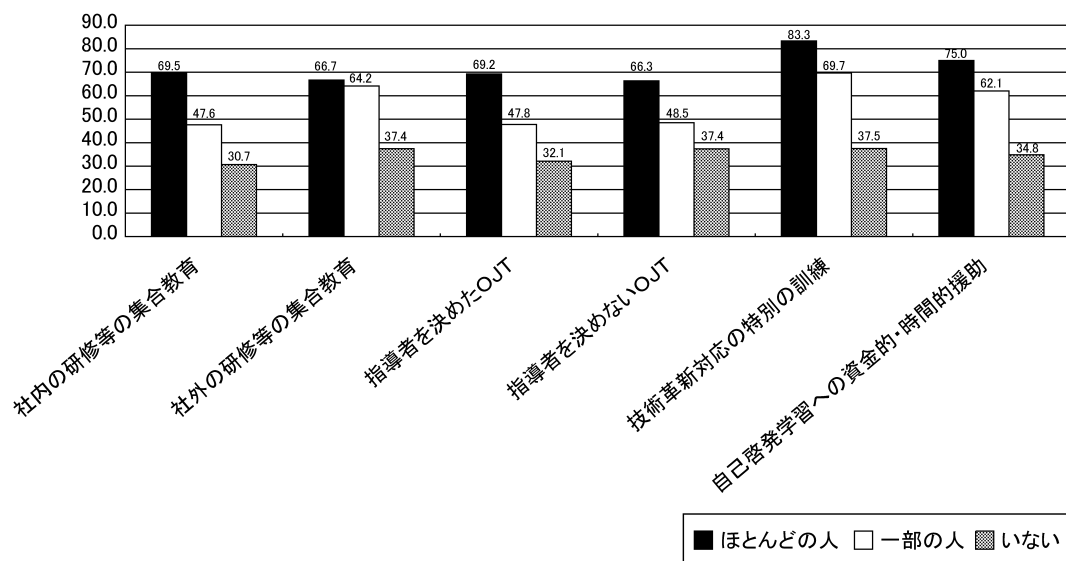


図6 教育訓練が本人の能力開発に役立った

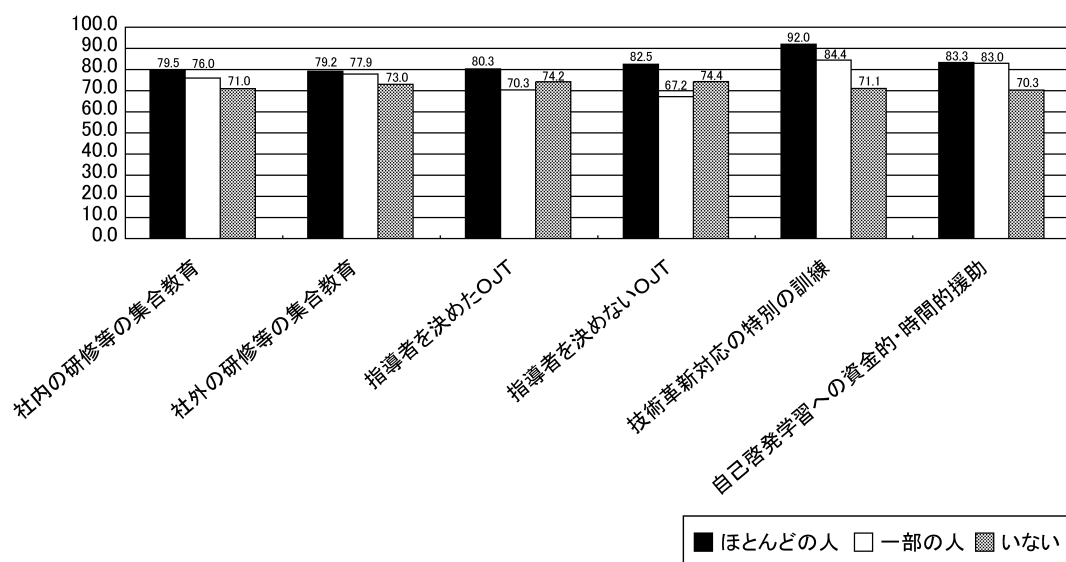


図7 総合的に見て能力や仕事の質の向上が見られた

3 採用後の能力開発・訓練の受講状況

～「従業員個人調査」から～

3.1 能力開発・訓練プログラムの受講状況

採用した障害者に対する事業所の職業能力開発・訓練の実施状況は、図2に示したところであるが、本調査の対象になった障害者個人が受けた訓練等の実施状況をみると図8に示すとおりとなっている。

これによると、入社1年目の導入訓練等の受講者は43%と事業所調査の実施率20%に比べ、かなり

高くなっている。

入社2年目以降の各種プログラムについては、「社内の研修等の集合教育」が約38%と最も多く、次いで、「仕事をしながらの訓練・能力開発」(OJT)(34%)、「社外の研修等の集合教育」(18%)、「自己啓発学習への資金・時間的援助」(15%)の順となっている。「技術革新対応の特別の訓練」は9%であって、事業所調査による実施率の23%に比べ、実際の受講者はそれほど多くない。

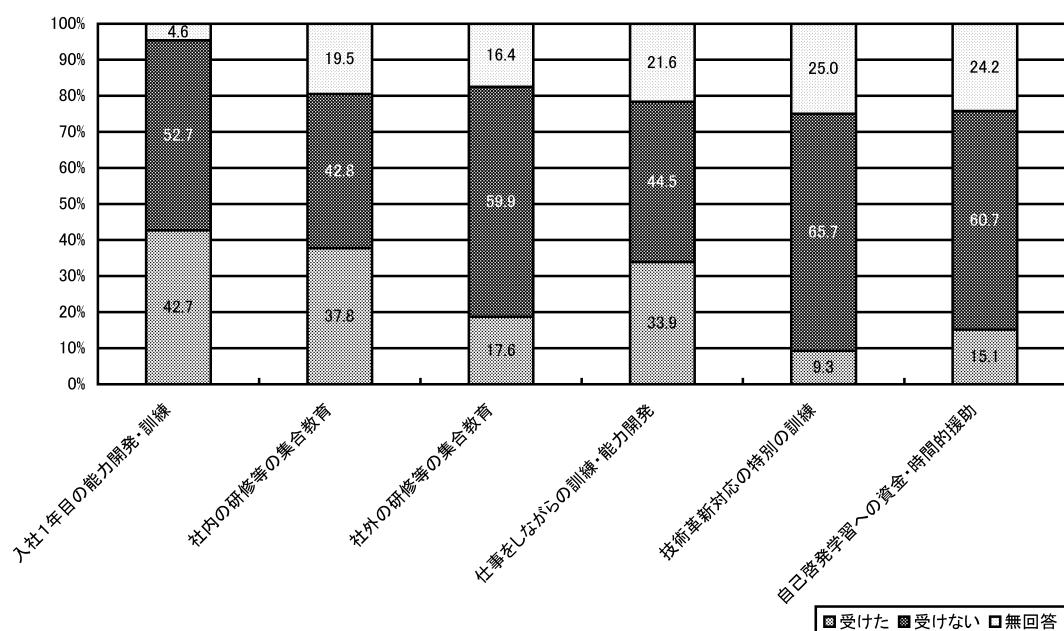


図8 障害者の社内訓練等受講状況

3.2 入社1年目に受けた能力開発・訓練プログラムの方式

障害者が、入社1年目に受けた訓練プログラムの方式を見ると、上に見たように、訓練を受けた者は全体の約4割に過ぎないが、その多くは「一般従業員と同じプログラム」を受講している（「受けた者」のみの内訳では、83%）。障害者用のプログラムを受けているのは、ごく一部である。（図9）

n=1637

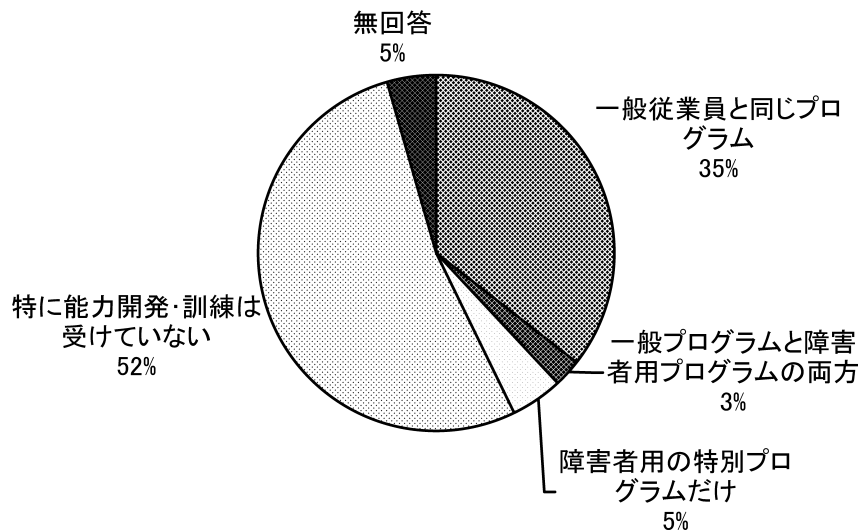


図9 入社1年目に受けた能力開発・訓練プログラム

入社1年目にどのような形で能力開発・訓練プログラムを受けたかは、障害者の障害の種類や重さによって異なることが予想される。そこで、障害の種類及び程度によって、その訓練プログラム等の受講状況を見ると、図10の通りである。

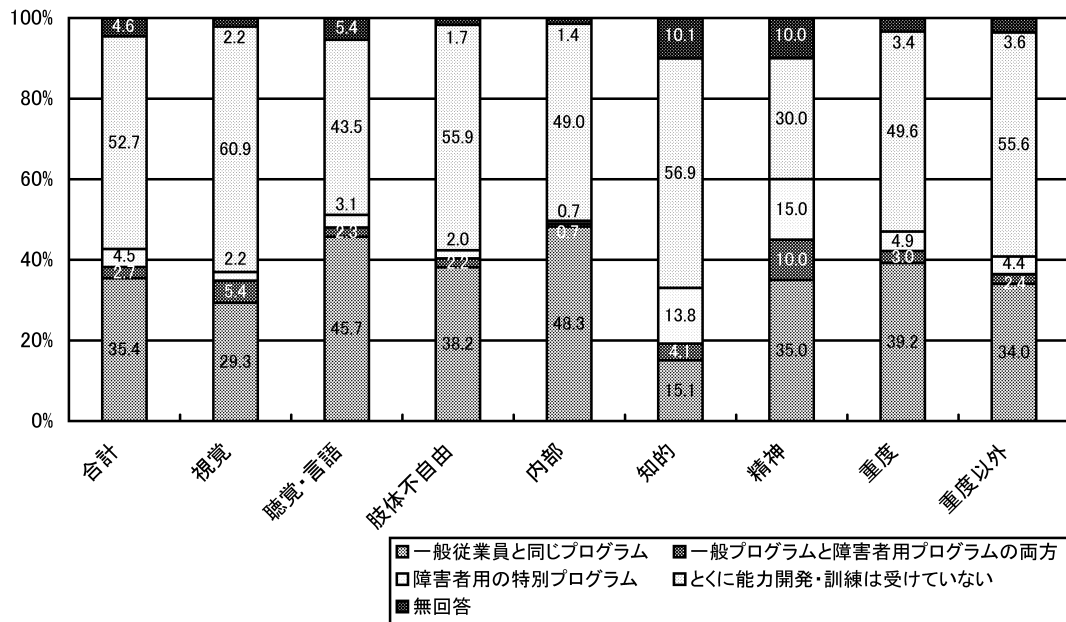


図10 1年目に受けた開発・訓練プログラムの方式

これによると入社1年目の導入訓練等を受けた者の比率は聴覚・言語障害（51%）、内部障害（50%）及び精神障害（60%）で高い。また、「障害者用の特別プログラム」を受けた者の割合は、知的障害者及び精神障害者で多くなっている。

なお、障害の程度別では、重度障害者の方が、何らかの形で1年目の訓練を受けた者の割合が高い。「障害者用の特別プログラムの」の受講割合も重度者の方がわずかに高いが、大きな差は見られない。

3.3 入社2年目以降の能力開発・訓練プログラム

上述3.1で見た入社2年度目以降の訓練等プログラムの受講状況を障害の種類、程度別に見ると表2の通りである。

表2 入社2年目以降の各種訓練等プログラムの受講状況
～「受けた」者の割合～

	障害の種類						障害程度		合計
	視覚	聴覚言語	肢体不自由	内部	知的	精神	重度	重度以外	
社内の研修等の集合教育	38	134	301	65	55	5	214	355	618
社外の研修等の集合教育	21	42	165	39	12	0	103	173	288
仕事をしながらの訓練・能力開発	28	126	226	46	108	5	204	305	555
技術革新対応の特別の訓練	11	29	76	17	11	0	66	80	152
自己啓発学習への資金・時間的援助	9	49	133	29	17	0	97	137	248
(構成比)									
社内の研修等の集合教育	41.3	38.1	46.9	45.5	17.3	25.0	39.9	38.8	37.8
社外の研修等の集合教育	22.8	11.9	25.7	27.3	3.8	0.0	19.2	18.9	17.6
仕事をしながらの訓練・能力開発	30.4	35.8	35.2	32.2	34.0	25.0	38.1	33.4	33.9
技術革新対応の特別の訓練	12.0	8.2	11.8	11.9	3.5	0.0	12.3	8.8	9.3
自己啓発学習への資金・時間的援助	9.8	13.9	20.7	20.3	5.3	0.0	18.1	15.0	15.1
合計（集計対象障害者数）	92	352	642	143	318	20	536	914	1637

これによると大まかに次の点が指摘できる。

- ① 全体的に見て、障害の程度による差はあまり見られない。しかし、障害の種類によっては、障害者の受講状況はかなりの開きがある。
- ② 「社内の研修等の集合教育」及び「社外の研修等の集合教育」の受講者比率は、身体障害者に比べ知的障害者及び精神障害者の比率が低い。これらの障害では、身体障害者に比べ、集合教育・訓練が難しく、個別対応がより強く求められることを示唆している。
- ③ 「仕事をしながらの訓練・能力開発」(OJT)について、障害の種類による差はあまり見られない。
- ④ 「技術革新対応の特別の訓練」は、全体の受講者比率は9%と低い。とくに、知的障害者及び精神障害者ではほとんど受けていない。身体障害者では、聴覚・言語障害者が8%とやや低いが、他の障害では、概ね12%前後となっている。
- ⑤ 「自己啓発学習への資金・時間的援助」も、身体障害者に比べ、知的障害者及び精神障害者では

著しく低い。身体障害者の中では、肢体不自由者及び内部障害者の比率が 20%とやや高くなっている。

注

- 1) 近年、とりわけバブル経済崩壊後の景気低迷下では、多くの企業において、従来の 年功型人材管理に代えて能力主義人材管理が導入され、企業内での労働者のキャリア形成が多様化することが指摘されている（例えば、小木曾道夫「年功型人材管理の終焉」（犬塚先編「新しい産業社会学：仕事をとらえて見る日本と社会」、有斐閣、1997。所収）pp.64-66）が、こうした状況下では、労働者各人がどのように自己の能力を高めていくかは、自己のキャリア形成上きわめて重要な課題となろう。
- 2) 「長期雇用のもとでは、本人の資質を判定するだけで採用が決められる。採用された後に業務に関する知識や技術・技能が教育されていく。」（藤原道夫「能力開発」（津田真澄編著「人事労務管理」、ミネルヴァ書房、1993、所収）、p.141。

文献：

天谷正，1989，「教育訓練・能力開発管理」，森五郎編『労務管理論（新版）』，有斐閣，pp.112-113。

障害者のキャリア形成に関する研究会／障害者職業総合センター，2002，『障害者のキャリア形成に関する調査集計結果報告書～集計結果資料編～』

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター，2002，『新規成長分野における障害者の職業能力開発に関する研究』