

第5章 まとめ

本報告書では、職業センターにおいて実施したアンケート、ヒアリング調査の結果や支援事例を紹介しながら、リファレンスシートの解説と高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集の情報提供を行ってきました。

リファレンスシートは、事業所へ障害に対する配慮事項を分かりやすく伝えるだけでなく、その作成過程をとおして対象者が障害特性に気付く、補完手段を主体的に実践するなどの効果が期待でき、事業所と対象者双方に有効な支援ツールと言えます。また、対象者が事業所に求める配慮事項を伝えることにより、事業所の復職部署の調整や職務内容の検討が進むことが期待されます。

ただし、対象者の特徴や配慮事項について事業所が実感をもって理解できるようにするためには、対象者の作業場を観察する、対象者と面談するなど、事業所に対して対象者と会う機会を作る働きかけも必要と思われます。

高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集は、高次脳機能障害者の職務再設計や復職の進め方に関する事業所の知識や経験を補うための資料集です。リファレンスシートなど対象者の障害特性に関する情報と一緒に提供することにより、事業所の職務再設計が進むことが期待されます。

一方、プログラムを利用する事業所からは「対象者の能力に合った職務を設定することが難しい」との意見を聞くことがあります。要因として、機械化や情報通信技術の普及により、これまで障害者が担当することの多かった定型的な職務が減少している状況が窺えます。

野村総合研究所の研究¹⁾では、10～20年後に日本の労働人口の約49%が、技術的には人工知能やロボットなどにより代替できるようになる可能性が高いと推計されています。

総務省の情報通信白書²⁾では、「技術革新による雇用の代替や創出は、一般的な問題としてかつてから存在しており、人工知能だけの問題ではない」「人工知能による技術革新が雇用にどのように変化を生み出し、それにどのように対応していくかについては、その影響を冷静に見極める必要がある」と述べられています。

産業技術の革新による影響を受けて、高次脳機能障害者が担う職務がますます減少する可能性がある一方、時代の変遷とともに新たな雇用が生まれれば高次脳機能障害者が担う職務を創出できる可能性があると考えられます。

技術革新により雇用環境が変化しても、高次脳機能障害者の職務再設計において事業所が知りたいことは、「(対象者が)何ができるのか」「どんな配慮が必要か」といった対象者の障害特性や事業所において必要な配慮であることに変わりはありません。支援者は障害特性や配慮事項について事業所へ分かりやすく伝えることが引き続き求められます。リファレンスシートや高次脳機能障害者の職務再設計に関する参考資料集を活用することによって、高次脳機能障害者の復職や職場適応が促進されることを願います。

<参考文献>

- 1) 野村総合研究所ニュースリリース(2015年12月2日)、株式会社野村総合研究所ホームページ
- 2) 平成28年版情報通信白書、総務省