

○司会 では、お時間になりましたので、第7回世界の職業リハビリテーション研究会を開催致します。よろしくお願い致します。今回は障害者と事業主の統合的支援をテーマに開催致します。我が国の職業リハビリテーションの一つのモデルである、アメリカの公共職業リハビリテーション機関は今年 100 周年を迎え、「Vision2020」として「Dual 顧客アプローチ」を「パラダイムシフト」として打ち出しています。これは各地域の「個別の事業主の人材採用と、就職後の人材活躍へのニーズ」への対応を、個々の障害者支援と同程度に重視することで、障害者の教育訓練や就職支援をより効果的に行うというアプローチです。「就職準備性ではなく仕事ができる」、「配慮」ではなく「生産性向上」といった、事業主に分かりやすい言葉が推奨されています。全米のビジネスニーズに対応するため、全米 80 の職リハセンターで「全米雇用チーム(NET)」を構築し、ネットワークでのサポートも行っています。一方、我が国では当機構をはじめとして多様な機関・支援者が障害者と事業主の双方への支援を行っており、フランスやドイツでも同様の支援を行っています。これらはどのような共通点や違いがあるのでしょうか。今回の研究会では諸外国の取り組みと共に、障害者職業総合センター職業リハビリテーション部指導課、鈴木秀一課長補佐からは、地域障害者職業センターでの事業主支援。就業・生活支援センター WEL' S TOKYO 堀江美里センター長からは、障害者就業・生活支援センターによる地域に密着した事業主支援についての話題提供があります。では最初に、研究会事務局から話題提供 1、「フランス・ドイツとアメリカにおける障害者と事業主の統合的支援」を発表いただきます。では、春名副統括、よろしくお願い致します。

話題提供 1、「仏独と米国における障害者と事業主の統合的支援 (dual 顧客アプローチ)」

○春名 (スライド 1, 2) 年末のお忙しい時期にご参加いただきまして、ありがとうございます。春名と申します。この研究会は、この 20 年ぐらいの我が国の職業リハビリテーションは障害者雇用の政策や実務的な課題が、実は多くの諸外国でも共通課題になっていることを踏まえて、国内だけの議論だけでなく諸外国の議論や取組を参考にすることで、より広い発想でいろんなアイデアを集めよう、という趣旨で行っています。

今日は、私からはフランス、ドイツ、アメリカについて一般にご紹介して、続いて研究協力員の中野さんから「Dual 顧客アプローチ」について詳しくお話ししていただきます。

(スライド 3) この研究会の当初の予定では、この時期は来年の就労支援の世界大会での発表に向けて日本の職リハをどのようにアピールするかを検討する予定でしたが、世界大会がコロナの影響で 2 年延期になってしまいました。ただ、引き続き世界各国でオンラインなどでの情報共有や発信の機会がございますので、そちらで行っていきたいと思います。

(スライド 4) 今回は、障害者と事業主の統合的な支援、つまり、職業リハビリテーションが職業場面での様々な問題解決に繋がるものならば、それは事業主にとっても非常にメリットのある支援になってくる。そういう意味で、事業主支援は、諸外国でどのように変化してきているのか？

(スライド5) この研究会の最初からの問題意識として、日本における様々な地域の就労支援機関での良い取り組みを分析した結果、障害者側の支援だけではなく、企業ニーズの把握や職場相談対応、フォローアップといった事業主側の支援も一体的に行っている機関が、就職の場面、職場定着の問題、就労継続などでも成果を上げていることが示されています。諸外国でも、そのような事業主支援が行われているので、具体的に見ていきたいと思います。

(1) フランス、ドイツの特徴

(スライド6、7) まずはフランスやドイツなどの雇用率制度のある国と比較してみます。日本では、当機構が事業主側や障害者側の支援を行っていますが、フランスは比較的日本と似ており、AGEFIPH という機関が納付金を集めて事業主の支援を行い、同じく Cap Emploi という——地域障害者職業センターとナカポツセンターを足したような機関ですが、そういった機関の運営と一体的に支援を行っています。

(スライド8、9) フランスにおいて特徴的な点は、事業主への支援だけでなく、障害者向けの支援機器や、人的な支援、移動などの様々な支援は、障害者自身が申請して、納付金を原資として提供されるようになっていきます。その他、例えば事業主の継続的な経済的負担に対しての助成金というのは、何が事業主の負担なのかという判定が難しいのですが、そういったときには実際の専門支援者が入り、合理的配慮に関する様々な支援を行ったうえで、その企業の継続的な負担や人的負担を評価して助成金を給付します。専門的な支援と経済的な支援が、非常に密接な形で支援されることがフランスの特徴だと思います。

(スライド10、11、12) ドイツでは、統合局と連邦雇用エージェンシーの2機関が納付金を原資として支援を行っています。ドイツでも同じく、障害者本人に対する技術的な支援や通勤などの支援に対する給付金と、雇用主に対する給付金があり、これらは主に統合局が担当しています。ドイツでは、統合専門サービスという障害者本人と事業主を就職前から就職後まで支援する専門職があり、聴覚障害者などの軽度な障害者も含めて、ジョブコーチよりも幅広い支援を担当しています。むしろ、フランスではジョブコーチは知的障害者等の重度の障害者に特化しています。フランスと同様に、専門的支援者が合理的配慮の支援を行い、負担がある場合にも評価をして助成金を支給するという形になっています。

フランスやドイツは雇用率制度もあり比較的日本と似ていますが、障害者自身が申請をして支給される助成金や、専門的な支援と経済的な支援が、非常に密接に結び付いた形で実施しているのが特徴だと思います。

(2) アメリカの特徴

(スライド13) 一方でアメリカは、障害者雇用率制度や障害者雇用義務もありません。日本では、企業が障害者を雇用する理由としてまず挙げられるのは、社会的責任や障害者雇用義務を達成するためですが、そもそもアメリカには障害者雇用義務がありません。ただ、アメリカの障害者の就業率は世界の中でも高いレベル——日本と同じくらいの就業率にあり

ますので、法的義務以外の企業ニーズを考えるうえで、アメリカというのは非常に参考になるのではと思います。アメリカで想定されている、企業が障害者を雇用する理由というのは、基本的には、本人が就きたい仕事やできる仕事と企業側のニーズが合致する雇用関係を築くことによって、企業には障害者雇用のメリットがあるということです。そういった基本的な雇用関係が、そもそものメリットということです。

(スライド 14) 2001 年から 2005 年にアメリカの連邦労働省が主導して、カスタマイズ就業という最重度の障害者に対して一般就業を実現するモデル事業を行っています。その段階で既に、最重度の障害者では、障害者側の支援だけではなく企業側のニーズに合わせて個別交渉しないと一般就業は実現しないため、事業主支援が重視されています。例えば、実際に企業訪問して実際の職場で、障害のある人が活躍できて、職場にも貢献できるような仕事内容を調べることで、企業の潜在的な人材ニーズを探し出したり、職場環境を調査したりしています。

(スライド 15) また、仕事に就いた後も継続的な個別支援により、企業の満足を得ることによって、企業が障害者をもっと採用したいと思えるように好循環のサイクルを回すことが重要視されてきました。2005 年の段階でも強調されていたこととして、企業に障害者を雇ってくださいと「売り込み」をするのではなく、企業が障害者を雇いたくなるような「マーケティング」が重視されていました。また、企業が障害者雇用に取り組むに当たっては、法令遵守や、人材マネジメント、採用選考を容易にすること、雇用管理、仕事の継続など、そういった企業が抱える様々な課題の解決を行ってくれることに、専門の就労支援を活用するメリットがあるということです。

(スライド 16、17) 最近では、アメリカの労働省の技術支援センターとして EARN というものがあり、そこでも、障害者を積極的に雇用してもらうために、障害者雇用は企業の人材ニーズに応えるものだということを非常に強調しています。

やはりアメリカでも、障害者は生産性が低く企業負担になるという先入観が、障害者の雇用を妨げる一番の要因となっているため、それを取り除くことが重要だということで、アメリカの労働省はキャンペーンを展開しています。これは来月のテーマで扱います。

(スライド 18) アメリカの障害者雇用は、2000 年代までの大統領委員会を引き継いで、連邦労働省の障害者雇用政策局 (ODEP) を中心として、現在は Employment First という形で取り組まれてきています。ただ、アメリカの職業リハビリテーションは、このような労働省を中心とした取組とは別に、連邦教育省が実施しています。

2005 年に労働省中心のカスタマイズ就業の訪問調査を行った際には、ハローワークのようなワンストップセンターが中心で、職リハ機関の存在感が少ない感じでした。それが、最近の 2017 年くらいの米国での会議では、Employment First についての職リハからの発表などもとても多くなっていました。この連邦教育省の職業リハビリテーションについて、最近では非常に変化していることについて、中野さんから報告していただきます。

(3) 連邦教育省の職業リハビリテーション (VR: Vocational Rehabilitation)

ア、米国職リハ州管理者会議 CSAVR

○中野 (スライド 19) 中野と申します。どうぞ、よろしくお願い致します。そのような状況で、現在は教育省系の職リハが熱いと言いますか・・・面白い動きがあり調査するべきだということで調べておりました。その結果、様々な動向が分かりました。特に、連邦教育省リハビリテーション局の職業リハビリテーション、米国職リハ州管理者会議 CSAVR という大きな組織があるのですが、これは全米の 80 ヶ所で展開し、年間 120 万人の障害者にサービスを提供する公共職リハ機関です。そして、そこのディレクターが構成する管理組織が、この CSAVR です。

(スライド 20) 2020 年は米国で職リハが開始されて 100 年の節目で、これに向けて非常に大きな現状分析の活動を行ってきたことが分かりました。起源を 1920 年に遡る米国の職リハは、2020 年に向かってどのように展開していくか。そのために、2000 年代から、既に現状分析が開始されていたのです。幅広く様々なステークホルダー(関係者)から声を集めて、それを一連の『Vision2020』というタイトルを冠したフォーラムや会議や研究会を開催しながら、今後の方向を検討してきたということです。

イ、dual 顧客アプローチの誕生

(スライド 21) ここから誕生したのが今回ご紹介する dual 顧客アプローチ(二つの顧客アプローチ)で、パラダイム転換と評価されておりますが、これが近年 CSAVR が展開しているアプローチです。一連のステークホルダーへの情報収集から浮かび上がった根本的な気づきというのが、「障害者の雇用・昇進・定着につながる就労支援のための戦略は、障害者側の事情だけではなく、当然ながら、雇用側のニーズ——ビジネス環境が非常に大事な要素である」ということ。ここから、障害者・雇用主両方を大事な顧客と位置づける dual 顧客アプローチに至ったわけです。

(スライド 22) 調査のためのラウンドテーブルには職リハとの協働経験のあるビジネスオーナーの方たちにも来てもらい、感想や意見を聞き、様々な改善ポイントが浮上してきました。例えば、州の地理的境界はビジネスには関係ないので、ビジネスの動線に沿って連邦レベルで他州の職リハと協働していく。また、問い合わせやコンタクト先は一ヶ所にまとめて便利にアクセスしやすくする。先方は顧客なのだから、顧客のビジネスの内容を理解するべきである。また、顧客にとって利用可能な職リハサービスがあれば、専門家として情報提供する。そのようなことを積み重ねて目指しているのは、ビジネス顧客と長期的な信頼関係を築くことです。それにより、障害者周辺のあらゆることの相談相手、様々なことを気軽に聞ける頼れる存在になれ、ということです。そのためには、先方に理解しやすい用語を使用すべきであり、逆に相手の懐に入るためには、マーケティングやビジネスなど、彼らの言葉を理解すれば、より近道となります。スケジュールも当然、ビジネスに合わせるものであって、貴方のスケジュールで動くのではない。また、推薦する雇用候補者がそのビジネスに適して

いるのかどうかを、あらかじめしっかりと確認しておく。「ビジネスがその候補者に合わせるのではない、逆である」という、就労支援を提供する障害者とそれを雇用するビジネス顧客、双方を重要な顧客と捉えて同様に尊重し、そのリクエストに応じていくというアプローチです。

ウ、VISION2020 の 4 原則

(スライド 23) こうして 2000 年代から試行錯誤を重ねてアプローチを練った結果、ついに 2020 年を目前の 2019 年の夏に「Vision2020・四つの原則」が発表されました。これは最高執行役員の方がそのプレゼンを行っている場面です。

(スライド 24) この四つの原則をかいつまんで説明しますと、職リハの駆動力は障害者とビジネス、この二つのカスタマーへのコミットであるということ。そして第一の原則は、とにかくアクセスをやすくして、たくさん使ってもらえるようにすることです。第二の原則は、障害者のキャリア構築を支援し、職場定着を専門的な力を使って支援をすること。第三の原則は、非常に専門的なサービスをカスタマイズした形で顧客に提供するわけですが、あくまでも柔軟でアクセスしやすい専門家という位置付けであることです。そして最後、第四の原則は、ビジネスの要望に応じて地域レベルから広域レベルまで、縦横無尽に大きさを変えて対応する。その際は、それぞれの地域での一番有効なパートナーと協働し、率先してオーガナイズしていくことを謳っています。

エ、全米雇用チーム (NET) の創設

(スライド 25) この原則 1 にある革新的解決法というのがまさにこの全米雇用チーム——NET の創設です。これは、ビジネスパートナーからのフィードバックに応えたものですが、全米 80 ヶ所に展開しているセンターからビジネスの専門家が選出され、州を跨いだチームを彼らで結成させます。彼らはビジネスに明るい専門家なので、ビジネスカスタマーはそこにアクセスすることによって、それが州レベルのワンストップ拠点として機能します。NET のビジネス専門家達は協働しているので、州レベルでも州を跨いだ連邦レベルでも、伸縮自在のインフラとしてビジネスの要望に応えることができる。非常にフレキシブルな存在であるということです。これが可能なのも、全米 2 万 5 千人の職リハ専門のスタッフを抱えて、地域パートナーがいる、こういった層が厚い組織だからこそであって、ここには公費で 32 億ドル (約 3,000 億円) の予算が投入されています。だから、これだけ多くの専門的な力を集結し、障害者と同様にビジネスパートナーにも向き合ってサービスを提供しても、無料のサービスをたくさん提供できるわけです。ここを非常にアピールしています。

(スライド 26) そのような「私に何でも聞いてみてください」という存在として相談相手になって、ビジネスへの深い理解に基づいて信頼関係を打ち立てる。そうして、1 回限りの雇用という成果だけではなく、就職前のサービスからトレーニング、コンサルティングやマーケティング、法律に関することから税金に関することまで、様々なサービスをしつかりと

専門的に提供することができる存在として、ビジネスと継続的な関係を作り上げていくわけです。

(4) 連邦労働省の事業主支援ガイド

○春名 (スライド 27) ありがとうございます。先程ご紹介した、労働省側で事業主支援を担当している EARN という組織も、2020 年になってからガイドを作成しています。これは地域の障害者支援や就労支援、福祉的な就労支援を含めた形のガイドですが、その中で「公共職業リハビリテーションサービスも大きく転換している」と紹介しています。

企業側は障害者雇用をする価値は理解していても中々やり方が分からないので、専門支援者が、そこを支援していく必要があります。障害認識や合理的配慮の相談、ジョブコーチなど、多くの役に立つサービスがあります。

他の注意点として、ビジネスの視点から、職リハサービスや誤解を招く専門用語を見直していく必要があるとしています。企業は、製品やサービスを生み出すために従業員を雇うのであって、企業の方にリハビリのことばかりを語るのは止めて、支援によって時間や経費などのメリットがあるということを伝えるべきである。1 回就職をさせて終わりではなく、継続的に関わってビジネスとの長期的な関係を作っていく。支援スタッフのトレーニングや利用しやすさの改善、継続的な支援など様々な可能性に取り組んでいくこととしています。

また、ビジネス全体を捉え、現在や将来の人材ニーズを見据えた適切な教育や訓練を行うことによって、障害のある方が仕事に就いて活躍できるパイプラインを築く、ということ。企業としてどんな人材を求めているのか、何を期待しているのかを重視すること。「職業準備性」では分かり難いので、単純に「この人は仕事ができる人だ」ということを示すべきだということです。それと、「配慮 (accommodation)」という言葉も、企業はどうしても負担であると誤解しやすく、実際には生産性の向上を目的とした取り組みなので、「配慮」ではなく「生産性向上のための支援」と言いましょう、といった、細かいことも記載されています。

(5) まとめ

(スライド 28) まとめとして、フランスやドイツなどの特徴は、技術的な支援や経済的な支援が統合的に行われており、ジョブコーチ支援だけではなく、比較的軽度の障害者雇用でも専門的な支援が充実しています。アメリカでは人材採用と活躍の支援——ビジネスでメリットのある雇用関係を築くための支援ということで、ビジネスニーズと障害者の才能、その両方への理解を実施していくということです。そして、ビジネスのメリットとなる負担の少ない技術的な支援や意識啓発が中心になり、逆にその企業向けの経済的な支援があまりない点が、アメリカの特徴だと思われます。また最近では、障害者支援サービス専門職が、ビジネスの理解ができることを重視するようになってきているのが特徴だと思います。以上です。

○司会 春名副統括、中野さん、発表ありがとうございました。続きまして、障害者職業総合センター職業リハビリテーション部の鈴木補佐から、話題提供2「地域障害者職業センターにおける事業主支援」を発表していただきます。鈴木補佐、よろしくお願いします。

話題提供2、「地域障害者職業センターにおける事業主支援」

○鈴木 (スライド1) よろしくお願いいいたします。ただいまご紹介に預かりました、障害者職業総合センター職業リハビリテーション部指導課の鈴木と申します。職業リハビリテーション部指導課は、本日のテーマにある、全国の地域障害者職業センターの職業リハビリテーション業務を統括している部署になります。私自身、地域障害者職業センターで長期間仕事をしてきた経験があり、実体験を交えながら事業主支援についてご紹介したいと思えます。

まず、地域障害者職業センターは障害者雇用促進法に基づいて全国47都道府県に設置されています。先程のお話の感想として、あくまで私の個人的な見解ですが、私が入職した約20年前は知的障害者の雇用をどうしていくのかが話題の中心になり始めていた時期だったと思います。事業主の方に関しても、どちらかという、「採用していただく」、「雇用をお願いする」ような感じで向かい合っていた時期だったと思われれます。何か上手くいかないことがあると、「その会社の雇用管理の仕方に問題があるのではないか」というような声も多く聞こえていたと思います。それが3年程経過した頃、「企業の方も雇用管理に関する支援ニーズをお持ちである」という捉え方に基づいて、事業主支援というスタンスが固まってきて、現在に至ったのではと感じております。

(1) 企業を取り巻く状況

(スライド2) 資料の説明に入りますが、まずは現在の企業を取り巻く状況です。障害のある方の実雇用率はここ10年来で高まり続けていて、障害者雇用が着実に進展しているということは様々なメディアでお聞きになっていると思います。その背景にあるものとして、障害のある方の就労意欲の高まりの他、企業に目を向けると、法定雇用率の達成やいわゆるコンプライアンス、法令遵守が挙げられますが、それ以外のものとして「多様な人材の確保」もあります。実際に企業の取組みの変化や活性化の背景には、多様な人材の確保が大きなポイントになっているところもあるように感じられます。例えば、これまで具体的なやり取りや指示がなく、阿吽の呼吸で仕事を行っていた会社が、発達障害の方の新規雇用をきっかけに、従業員の方同士で具体的なやり取りを行うようになったという支援事例がありました。「あれをやっておいて」「これをやっておいて」という抽象的な指示が、「この〇〇という部品をコンテナの隣に持って行ってください」と具体的にやり取りを行うようになったところ、これまで発生していた行き違いやミスが大分減り、結果として会社全体の生産性向上に繋がったというものです。あるいは介護職の方。利用者のお話をしっかり聞くことは仕事の上で大事なスキルかと思いますが、障害のある方を雇い入れた後に、その方の悩みなどを丁

寧に聞くという日々の関わりを続けた結果、施設を利用されている高齢者の方々への対応の質の向上に繋がったという事例も多々あったと感じております。このような多様な人材の確保とコストバランスなど様々なことを天秤をかけながら企業は障害者雇用に取り組んでいらっしゃると感じております。

一方で、実際に障害のある方を雇用しようとした場合に、企業は何らかの課題を抱えているというのが下のグラフになります。こちらのグラフの出典は、厚生労働省が5年ごとに発表する障害者雇用実態調査になります。各企業では、仕事の設定や障害者の雇用イメージ、ノウハウがないという点が抱えやすい課題として見られています。なお、こちらのグラフは精神障害と発達障害の方についてのみ示しておりますが、身体障害や知的障害の方に関しても、おおよそ同じ比率でした。このグラフは大まかな傾向となりますが、企業の方に対して様々な支援を行う上では、まず事業主の方から職場の状況やニーズをお伺いすることになります。ただ、事業主の方が「今、これが課題だ」と認識しているものが全てではないということがあります。もしかすると現時点では気付いていないけれども、もう少し取り組みを検討したほうが先々良くなるのでは、というものも支援現場ではよく見られています。地域障害者職業センターでは、個別の障害がある方の職場実習やジョブコーチ支援などをきっかけに、事業主支援を開始する事例もありますが、それ以外にも、例えば、「以前に身体障害の方を雇用した経験はあるが、これから障害者雇用を進めていく上で精神障害や発達障害の方の雇用も考える必要がある。しかし、どう進めていけばよいのだろうか」というような悩みを抱えている会社もあります。あるいは「全国にある複数の職場で複数名の障害者の方の雇用を考えているので支援をお願いしたい」というご希望を伺うこともあります。このように、個別具体的な障害者の方を介さずに事業主支援を開始するケースについて、後ほど詳しくご紹介します。先程の諸外国の支援メニューとも共通する部分があると思います。地域障害者職業センターには障害者職業カウンセラーが配置されており、各企業のニーズや課題に応じて様々な支援を行っています。

(2) 障害者職業カウンセラーが各企業の課題解決をサポート

(スライド3) 上の表「障害者職業カウンセラーが各企業の課題解決をサポート」は、企業が直面している課題に対する支援内容で、先ほどのグラフ内の項目にも対応しているものかと思えます。

その下、「障害者職業カウンセラーによるサポートの特徴」としまして、一点目、障害者職業カウンセラーは、障害者の新規雇い入れから採用後の定着や職場復帰に至るまで、それぞれの企業が抱える課題は異なりますが、例えば、同業他社の取り組み事例や各種制度、助成金などの情報提供の他、地域障害者職業センターで長年蓄積されているノウハウを組み合わせ、総合的に障害のある方の雇用管理に係る相談・支援を行っています。ただし、総合的と申しまして、障害者求人の受理や求職者の紹介はハローワークによる対応となります。

二点目の特徴は、全国組織のネットワークを活用したサポートです。「全国の複数の事業所で雇い入れをしたい」というニーズを確認した際には、全国 47 都道府県に地域センターがございますので、それぞれのセンター間で連携を取って事業所の情報共有をし、必要な支援を行っています。また、各地域で活躍する特定分野の専門家との連携ということで、例えば建築工学や社会保険・労務などに関しては、それぞれの専門家を障害者雇用管理サポーターとして機構に登録いただいております。企業のニーズに応じて、そういった専門家の方々と必要な連携を取りながら助言や提案を行っています。

三点目の特徴は「企業在籍型ジョブコーチの養成」です。幕張にある障害者職業総合センターと各地域障害者職業センターが連携して養成を行っています。最近の傾向として、この企業在籍型ジョブコーチの養成研修を受講される方が多くなっていると聞いております。そういった方々に様々な支援ノウハウを提供させていただき、また、後程の事例でもご案内しますが、時には一緒に支援を行う中で企業のサポート力を高めるための支援なども行っています。

(3) 企業のニーズに応じた事業主支援の事例

(スライド4) それでは、具体的な事例を3つご紹介します。次のスライドでは、雇入れ前から採用・職場定着に至るまでに、具体的にどのようなステップがあり、各ステップでどのようなニーズが見られるのか、それに対してどのような支援を行ったか、というものをまとめた内容になっております。こちらの事業所は医療業で、最初からニーズが明確な状況ではありませんでした。「雇用率を達成したい」ということで、最初に課題として認識されていたことは、「身体障害の方をさらに雇いたいが、ハローワークで求人を募集しても中々見つからない」というもので、ハローワークからは「精神障害や発達障害の方の雇用も検討するように」と言われたけれども、どうしたらよいか困っている、というご相談でした。そのため、雇用のステップごとに他の医療業では、このような課題に対してこのような取り組みや支援を行った、という事例などの情報提供を行いました。それによって、会社の方が最初の相談のときには気づいていなかった先々のステップでの課題にも、「こういうところはもしかしたら、うちの会社でも必要かもしれない」と気づき、それに対して地域障害者職業センターからは具体的な支援内容を提案しました。また、障害者雇用の経験が少ない企業についても、このように先々のステップをご案内しながら「御社ではどのような状況がありますか」と伺って、そこで確認した状況や課題を企業の方と共有しながら取り組みを進めていくという方法が、非常に重要だと感じています。

(4) 企業内サポート力の向上、ラインケアの充実に関する支援事例

(スライド5) 二つ目の事例は情報通信業で雇用されている精神障害の方の事例です。一見すると個別の障害のある方の事例にも見えますし、確かにそういった側面もございますが、ポイントとなるのは表題にあるように『企業内のサポート力の向上』です。企業自らが障害

のある方の雇用管理ノウハウを高めていけるよう支援を行った事例です。こちらの企業には、主に障害のある方のサポートを担う企業在籍型ジョブコーチが職場内にいらっしやったのですが、企業としては精神障害の方の雇用が初めてでしたので、「適切な雇用管理の方法を知りたい」というニーズをお持ちでした。そのため、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチが企業在籍型ジョブコーチと連携し、ペアで精神障害の方の支援を行いました。ジョブコーチ支援を6ヵ月実施する中で、体調の安定を図るために、ご本人の不安や体調の変化をチェックシートや業務日誌に記すことで把握したり、定期的に面談を行い、ご本人が実際にどのように感じているのか確認したりしました。このように、精神障害の方の不安や体調という目に見えないもの、それらを業務日誌や面談でのやり取りを通じて「見える化」を図りました。また、相談をする際に確認するポイント、相談のコツというものを、企業在籍型ジョブコーチと共有しました。これらを通じて、企業のサポート力の向上を図りました。

(5) 発達障害を併せ持つ休職者に対するリワーク支援の事例

(スライド6)最後の事例になりますが、近年増加している精神疾患やメンタル不調で休職中の方に対する、職場復帰のための支援ということで、地域障害者職業センターではリワーク支援というものを平成17年度から全国で実施しています。地域障害者職業センターのプログラムを利用し、「休職前にどういった点でストレスを感じていたのか」等を振り返りながら、ストレス対処法などのスキルを高め、復職前のウォーミングアップを行うための支援となっています。休職者ご本人だけではなく、復職先の事業所の方への支援も併せて行います。それと並行して、主治医とも連携しながら支援を進めていくスキームとなっています。この事例の特徴は資料の右下に記載していますが、職場復帰に合わせてジョブコーチ支援を実施したことになります。リワーク支援の期間中にご本人の特徴を踏まえた関わり方を整理し、事業所の方にお伝えしていくわけですが、事業所の方からは「すぐに実行できるか」と言うと、不安がある」というご相談がありました。そのため、復職に合わせて地域障害者職業センターからジョブコーチを派遣し、ジョブコーチ支援を実施しました。事業所の方には、ジョブコーチが行っている精神障害の方への声掛けの様子などを見ていただき、徐々に事業所の方自身が行えるようにしていきました。ある意味、こちらも先程の事例と同じように、職場でのサポート力向上のための支援とも言えます。

以上が事例の紹介になりますが、共通して言えることは、一つ目の事例でご紹介した通り、企業の方が障害者雇用の各段階でどういったニーズを持っているか。企業の方自身がまだ気づいていないものがあるかもしれませんので、他社の事例などを紹介しながら、気づきを深めていただきながら、企業の方のニーズを確認して支援を提供していきます。最終的には、企業の方自らの雇用管理力やサポート力を高めていくことがポイントだと感じています。一方で、事例としては紹介しなかったのですが、難しさを感じているものとしては、一般求人で就職をされた方への雇用継続のための支援です。「一般求人で採用したのだが、仕事や

コミュニケーションが上手くできない従業員がいる」「同僚が困っている。テレビで観た感じからすると、どうも何らかの障害があるのではないか」といった相談が寄せられることもあります。このようなご相談については、それぞれの立場の方からお話を伺って、どのような解決策があるのか検討します。また、企業の方と従業員の方がお互いに期待しているものがあると思いますので、そのすり合わせを行ったり、もし従業員の方が同意されるのであれば地域障害者職業センターにお越しいただき、ご自分の特徴と一緒に振り返ってみて、それを基に改めて企業の中での関わり方について提案したりする、といった関わり方が考えられると思います。一方で、「障害がない」という形で採用されたので、同僚の方々が「どうしてこの人だけ手厚い支援を受けているのか」といった心情的な部分でのわだかまり等をお感じになることもありますので、慎重な支援が必要と感じています。このような事例も少しずつ増加してきていますので、支援ノウハウを引き続き蓄積していく必要があると感じています。

以上、まとまりがない箇所があり恐縮ですが、私からの発表は終了させていただきたいと思っております。ご清聴ありがとうございました。

○司会 発表ありがとうございました。続きまして、就業・生活支援センター WEL'S TOKYO 堀江センター長から話題提供 3、「障害者就業・生活支援センターでの地域に密着した障害者と事業主に対する一体的アプローチ」を発表していただきます。では、堀江センター長、よろしくお願い致します。

話題提供 3、「障害者就業・生活支援センターでの地域に密着した障害者と事業主に対する一体的アプローチ」

(1) NPO 法人 WEL'S について

○堀江 (スライド1) 改めまして、皆さまこんにちは。先程ご紹介いただきました、NPO 法人 WEL'S 障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYO のセンター長と主任定着支援を担当しています、堀江です。本日は短い時間ですが、どうぞよろしくお願い致します。

(スライド2、3、4) 私たちの活動エリアについて共通の情報を提供し、それから支援の話をしたと思っています。WEL'S は平成 16 年 (2004 年) から開始しています。皆さまが先程からお話をされている障害者雇用で、知的障害の方たちを大手企業の方たちが雇用していく同時期に法人化した組織です。それまでは、知的障害の方は、比較的小規模の事業所に雇われていました。産業の構造改革や不景気などによって知的障害の方たちがどうやって働くのかという地域課題と特例子会社の立ち上げが顕著になった時期に活動を開始した団体です。開始した当時に一緒に活動していただいた企業は、身体障害者のときにも雇用率の義務をきちんと守っていました。それから、主体的に取り組んでいたという特徴があったように思われます。法令を守ることにしても、雇用率を達成するだけでなく、法律の精神を遵守することを含めて障害者雇用を行う企業が多かったと感じています。

私たちの地域についてですが、本部が千代田区神田錦町という企業の多い地域にあります。また、多機能型の事業所などは、荒川区や足立区という障害者人口が多い地域で活動しています。全国に400センター近くあるナカポツセンターですが、地域の事情に応じて行っている活動になります。私たちのセンターは、多数の企業、多数の障害者人口を背景として活動をしています。他の地域のセンターとの違いがかなりあると思います。都内の東の地域をフォローしているナカポツセンターの話ということで限定的に聞いていただけると助かります。

(2) 主な支援地域と特徴

(スライド5、6) 東京の場合は6ブロックに分かれていて、私たちはこの東側の地域を担当しています。特徴としては、特定の区だけではなく、都内34区市や他府県の方からの相談も多いことです。都内には就業・生活支援センターが6ヶ所あるということ、こちらのほうに書かせていただいています。また、東京の場合は人口が多いので、東京都が独自に就業・生活支援センターと同じような機能を持ったセンターを、住民サービスとして各区市に配置しているという特徴もあります。

(スライド7) その中でWEL'S TOKYOの特徴がいくつかあります。広域的な障害者雇用推進の事業を行う役割を担っています。東京都福祉保健局の委託事業では、福祉人材・就労支援の人材育成研修などを行っています。また、事業主支援としては、ゼロ人雇用の中小企業に向けた障害者雇用の案内や、お困りであれば相談を受けるといった活動を行っています。その他、関係機関と企業のそれぞれに研修などを行っています。雇用支援や企業支援では、雇用準備のための受け入れ態勢の整備の手伝いや、障害についての基礎的な知識、仕事内容や職場環境の自社評価をしながら方向性を一緒に考えるといったことを行っています。また、既に働いている社員の方の定着支援の相談をいただくこともあります。その際は、障害に合わせた指示の出し方や接し方、仕事ができるようになり職場での役割をもう少しを大きくしたいときの相談などがあります。また、職場の中でのキャリアアップについての目標や評価基準を一緒に考えるなども行っています。

(3) 本日のテーマと考え方

(スライド8) 本日のテーマは「障害者就業・生活支援センターの実施する一体的な障害者支援と事業主支援について」「障害者支援と事業主支援について、1つの組織が行う良い点と課題点」「これからの支援に求められること」という点について述べるように依頼を頂いています。本日は活動を報告しながら皆さんに理解をいただければと思っています。

(スライド9) 私たちの考え方ですが…。この研究会にご参加の皆さんは職業リハビリテーションの専門家の皆さんなので僭越ですが。

私たちは、障害のある方と企業の自立を支援する立場ということで活動を行っています。障害のある方については様々な方がいらっしゃいますが、自分自身をどのように捉えて、職場

でどのように自身をマネジメントしていくのか。企業の方については、障害のある求職者に対して準備性を要求するだけでなく、企業自らが社内風土を把握して受け入れ態勢を構築することをお伝えしています。

(スライド 10) 一般的に企業側は、雇用から始めるというイメージを持っていますが、私たちは、受け入れ風土がどうなっているのか、というところから関わり始めます。自社の雇用環境をきちんと把握していただかないと、単に障害のある方を雇うだけでは上手く行かない場合が多くあります。そこで私たちは、企業の担当者と職場環境についてもう一度考えていただく。障害のある方だけに変化を求めるのではなく、自社ではどのような文化や雇用方針があるのか、周囲の人たちの環境はどうか、例えば、就業規則は働きやすい柔軟な内容になっているのかと、基本的な職場のルールを把握していないと、恐らく合理的配慮は考えられません。まずは、自社の準備性に気づいていただくことを行っていただいています。

(スライド 11) 私たちの考え方としては、企業の人材育成力と本人の強み、配慮と伸びしろの 4 つでバランスが決まるのではと実感しています。障害者雇用の経験がなくても会社に人を活かす力がある場合——例えば女性活躍や介護を行っていても復職して活躍できるなど、多様な人材活用ができる会社は、障害者雇用に取り組んだ経験がなくても、その後は非常に良い形で雇用が進んでいることを体験として感じています。

(スライド 12) 雇用相談を受ける場合会社であっても、会社の風土や文化について、聞き取り等を行います。コミュニケーションを取りながら、会社の方針なども把握して支援を行っています。そのうえで「障害者雇用の方針」「人の環境」「物理的な環境」「職場環境」など、それぞれに細目がありますが、一方的にツールを渡して書いていただくよりも、やり取りの中で感じていること「この会社は本当に人を大切にしている会社だな」「何とかしたいと思っているんだな」会社の方針を把握し、公の資金を使って活動する団体として関わり方を決めています。ともに障害者雇用を考える際、雇用条件の検討に入る前に目的や企業文化、企業風土などを会社の方とコミュニケーションを取りながら把握しています。

(4) 具体的な取り組み

(スライド 13) では、どのようなことを行っているのか説明します。雇用準備から定着までを雇用相談、アセスメント・採用準備、採用活動、職場適応支援、フォローアップと 5 段階に分けています。例えばどういったことを行っているかについてですが、障害者雇用市場の動向を全くご存じない場合があります。最初に企業のプロフィールを作成するため、現状把握シートを書いていただくと、ほとんどの方が現在の市場についてあまり理解しておらず、「軽度の人がいませんか」と。よく勉強をされている方ですと、いろいろな状況を把握したことを書いてくださるのですが、ほとんどの場合は現状の把握ができていないまま雇用に取り組むケースが多いです。ですので、市場などを一緒に確認しながら、その中で方向性を考えていただきます。その後、社内体制を把握していただいたり、想定する業務量があるのならば、会社として受け入れられる時間や対応できる幅を決めたり、実際に 1 日のスケジ

ルールを立ててみたり、といったことを行っています。こういったプロセスに応じて、その会社からの準備性という言い方は少しおこがましいのですが、どの程度受け入れて、それからまた業務開拓することができるのかを協議しながら、対応幅を決めています。現在、我々が実践していることは、障害者雇用だけではなくその支援のプロセスから多様な人材活用や職場のメンタルヘルスを具体的に学べることを伝えるということです。

(スライド 14) 現在、求職者の主流派は、精神障害者保健福祉手帳を持った方になります。新規の障害者雇用の取り組みに比べて、企業はメンタルヘルスについて非常に関心が高いですし、従業員の健康問題は喫緊の課題にもなっています。障害者雇用の取り組み推奨は、経営課題として優先順位が決して高い位置にありません。実は、障害者雇用を行うことが、事業の継続や発展を支えるメンタルヘルスを具体化することにつながります。職業リハビリテーションで我々が利用している自己評価や他者評価を摺り合わせる視点・手法は、風通しの良い職場を作ることができ、また、障害と診断がなくてもそのような特徴がある方も中にはいますので、通常のような場面で使えるように伝えていきます。障害者雇用だけを取り出して支援を行うよりも、会社全体の経営という考え方の中で障害者雇用を行うことにメリットがあるということで、説明をさせていただいています。

(5) ここ数年の在職者・企業からの相談内容

(スライド 15、16、17) 私どもの地域で寄せられるご相談から、精神・発達系当事者の方、ともに働く職場の方がご苦勞されていると考えています。この数年分の相談を見ますと、一般的な就職紹介や採用活動から就職されているのですが、認知機能に何らかの障害を抱えている、ストレスの影響を受けやすいといった障害の特徴などがあります。また、それらの表れ方にも大きく個人差があると感じています。その背景としては、総合支援法が成立して——東京都の場合は本格的に実施されたのは平成 23 年からでしたが、爆発的に福祉側の就労系サービスが増加しています。全国の障害者就業・生活支援センターは、就職活動の最前線で中心的な役割を担っていると思うのですが、私どもの都内においてはどちらかというところと定着支援で、困っているところに介入するケースが増加しています。したがって、最初に伝えた企業サポートについても、入口の相談よりも現在困っていることでの相談ケースが増加しています。障害のある方、企業、関わる機関、3 方が困っているところから介入することになります。企業からの相談の場合、自社診断から始めて会社の方と立て直しを一緒に行っていくケースが多いです。私どものセンターの活動地域では、多様な就労系のサービス、就労率 100 パーセントを目指す学校などがあります。教育・福祉・医療を連携していくことは非常に大事ですが、何分、広大な地域で多様な考え方を持つ社会資源がありますので、中々連携が難しいと感じています。

(スライド 18) 障害者雇用の利用者といっても、本当に様々な方が私たちのところへ来られます。障害があると診断されて、それに応じた教育を受けた人たちが障害者雇用に行くパターンと、個性の範囲ということで高等教育を受けた後に一般の非正規雇用や何かを経て障

害者雇用で働いている人など、様々です。

(スライド 19)) 障害のある方に関わる法律が変わって選択肢が広がることや配慮を求めやすくなりつつあることはよいことだと思います。一方で、それらの法律の運用は、まだまだ過渡期で考えさせられることも多々あります。今、さまざまな層の人たちが障害者雇用に関わっているなど、私たちは感じます。求職者の状況ですが、障害の理解と支援が多方面に渡って必要な人たち。それから、自己理解や自己管理の促進が必要で、職場で動けるスキルはありますが一定の理解と指導が必要な方たち。それから、働く場の提供や一定の役割付与で、少しの配慮があればできる人。加えて、現在では新型コロナウイルスの影響から障害者雇用を検討されている就職困難者。

(スライド 20) 様々な方が障害者雇用に関わっている現状です。現時点では、東京都区市町村就労支援事業と就業・生活支援センターが都の全般をフォローする役割となっている状況です。福祉の就労系サービスは個人支援を通じて利用されます。企業支援については、就労支援として本当に必要性があるのかないのかといった区分はありません。

(6) 就労支援の範囲、土壌作り

(21-24 省略、スライド 25) 先程、雇用管理専門のサポーターについての話もありましたが、経営や管理いわゆる労務管理的な相談内容は、専門的なところなので介入が難しいと思います。しかし、障害理解という側面から、私どもの顧問の社労士に相談をしながら対応をしているのが現状です。私たちは、障害のある方たちの職場適応や就労生活を維持するところが業務範囲になりますので、2つの視点から企業や本人を重ね合わせて「だいたいこれくらい関わっていこう」と決めて関わっています。関わるケースが増えているので、緊急性や職場の主体性の度合い等、優先順位を立てて整理しながら対応をしています。——企業の場合、そういった福祉サービスや就労サービスをよく知っている担当者がいる場合、支援を利用されています。しかし、情報が全く届いていない企業は本当に苦労しています。社会資源も限られているので、職業リハビリテーションを使う際にも、ある程度の利用区分があってもいいと感じます。

(スライド 26) 最後になりますが、私どものスタンスとして、障害特性を知っていただくということは、様々な人の考え方や具体的な対処をすることで、多様な人材への配慮ができることを伝えています。それから、障害に応じた職務の検討や健康管理について。これは「メンタルヘルスの職場における4つのケア」というものがありますが、その中にも障害者雇用で取り組んでいる同様の内容が含まれており、事業主の方にアプローチをお願いしています。いまは、障害者雇用が無理であっても、受け入れる土壌を作ることによって皆さんの健康に繋がることを伝えています。そして、企業間のナレッジ共有を核に、私どもは企業と企業を繋ぐと言うか、各社の取り組みが主体的になるような仲間作りの会を行っています。現在、新型コロナウイルスの状況なので、4月以降はオンラインで実施しています。開催のペースは、2ヶ月に1回程度です。人材育成、新たな職域の開発、人事考課等々さまざまなテ

ーマを持ちながら、企業間で情報を互いに共有する取り組みを行い、会社の雇用力を高めていく手伝いをさせていただいています。簡単ですが、私からの話は以上です。

○司会 堀江センター長、発表ありがとうございました。では、残りの時間で意見交換に入りたいと思います。春名副統括、中野さん、鈴木補佐、堀江センター長、各々の話題提供に関する質問や意見がありましたら挙手をお願いします。

☆事業主支援のカバーしている範囲は国内外でどういった違いがあるのか伺えればと思ったのだが、如何。

○春名 具体的には、「企業ニーズ」といった時に、ビジネスのニーズにまで応えていくのかという話でしょうか。そこに注目してフランスやドイツについて調査しているわけではないので、それは今後の課題にしたい。アメリカの場合は、障害による問題対応を行うだけでは駄目だということで、より積極的に企業の利益になるビジネスニーズを考慮する必要があることが明確である。ただ、日本でも、例えば障害者手帳がない難病の方への支援の場合は雇用義務がないので、そういった場合は、企業の人材採用のニーズに合った支援といった形で重要になっている。

☆鈴木補佐と堀江センター長に聞いてみたいことがある。この2人からは障害者本人への支援だけではなく、事業主への支援の取り組みについて話されたかと思う。鈴木補佐には、事業主支援を地域センターで力を入れて取り組むにあたり、カウンセラー補など、カウンセラーの育成面で入れておくべき知識などについて、育成面での変化が起きているのか。そういったこともカウンセラーのコースに影響しているのか、お尋ねする。堀江センター長には、障害者の支援を行う際に・・・先程話が出ていたが、それぞれの障害の特性などについても理解している必要があるが・・・先程「東京の東のほう」と話があったが、その地域の中小企業などのビジネスの状況や経営についての知識を得ていく必要があると思うのだが、スタッフの方々の育成や得ていく知識をどのようにフォローされているのか、ご教示いただきたい。

○鈴木 カウンセラーの育成で入れておくべき知識についてだが、「様変わりしてきた」と実感している。10年～20年前と比較すると、以前は9年次の研修で取り入れていた「事業主支援に必要な知識」を、近年では3年目～5年目の研修で導入していたり、事業主支援の重要性やウエイトが時代と共に変化するにつれて、どのタイミングで必要な知識の研修をするのが早まっているというのがある。具体的にどのようなカリキュラムを導入するかというところでは、実際に導入しているものとしては職務分析を通じ、仕事の創出・選定という職務の棚卸を行ったり、必要な職務分析の手法などを勉強している。加えて、企業担当者の方に講師として来ていただき、経営者の視点を学んでいる。この点はやはり必須科目なのかと思っている。他には、事業主のニーズが表面化したものだけではなく、そのやり取り

の中で潜在的なものは顕在化していくと思うので、何らかの具体的なツールを使いながら事業主と具体的なやり取りを行い、支援ニーズを顕在化していく、そういったコミュニケーションの取り方も重要な部分と感じている。

○堀江 私どもの希望配置で職員が担っているのも、その職員に職業カウンセラーくらいのレベルのことは要求できないので、スタッフの育成としては、以前は入職したら私たちの法人では職場適応援助者（ジョブコーチ）を経験し、地域障害者職業センターのカウンセラーとペア支援を行うことで、人材育成をさせていただいていた。現在、総合支援法ができたことで、他の事業への配置となっているので、育成の方法としてあまり使えなくなった。よって、現在は東京都研修を私どもは行っているのだが、その中で、職場適応援助者が身に付けておいたほうが良いジョブマッチングや職場環境の把握（アセスメント）、そして職務を再構成する、そういったことを行っている。その他はやはり、地域の事情をよく知ることによって、就業・生活支援センターを行っている法人は東京都の産業労働局事業で中小企業障害者雇用応援連携事業を受けることになっているので、就業・生活支援センターの担当をしつつ、地域の中小企業を回るということを行いながら知識を得てもらう。その他、専門性が高い職員をいきなり採用できるかということこれもまた難しい話なので、民間でマネジメント経験がある人などを採用して、福祉職でやってきた職員とペアになり、お互いの得意なところで補い合うというやりくりをしているのが現状である。

☆堀江センター長に質問する。話の中にメンタルヘルスの重要性ということ意識されるという話があったのだが、今回のコロナ禍の中で新たに出てきている本人や事業所におけるメンタルヘルス上の問題があれば、現場の話を聞きたいと思った。また、もう一点あり、「企業風土を捉えることが重要だ」という話があったが、例えばどのように把握していたり、何らかのアセスメントのツールがあったり、あるいはストレスチェックなどの活用があったりとか、その辺りをご教示願いたい。

○堀江 このコロナ禍の中ということになると、知的障害の方は割と現況でそのまま進んで仕事しているという感じなので、メンタルヘルスの問題が生じているな、というところである。発達障害の方で精神疾患をお持ちの方が崩れる傾向がとても強いなと感じている。チャットやメールなどでのやりとりで、質問等、タイミングが合わずに仕事ができなかったケースや、指示されたことがうまく捉えられなくて、結局仕事ができず時間が経ってしまって、上司から「一体なにをしているのですか」と言われてしまって非常に不安定になってしまうケースもある。勤務がローテーションになる中で、生活のリズムが崩れて睡眠に影響が出たり、体調に影響が出るということで調子を崩す方が出てきている。このような不適應のケースがこれからまた増えるのではないかという印象も持っている。それから、組織・企業ムードなどだが、ここは私共も活用しているものと言うか・・・私と数名の職員の中での話になるが、6つの軸というのを持っていて、これは就職先を2、3年で辞めてしまう人たちへの

質問項目から抜粋して、仕事の制度・職場の雰囲気——とても確実なものを求めるだとか、プロセスを大事にするだとか、そういった価値観のようなものなどに関わるときに、何人かの方に書いてもらったり、サポートに入った時に会社の方にアンケート調査のようなものをお願いし、障害者雇用というより「職場改善に向けてどういったことが心配か」などといった評価を取っている。そういうものを総合的に話をしながら「こういう雰囲気なんだろうね」「制度よりもプロセスを大事にすることが重要なことなんだ、と答えている人の割合が多いんだね」というような、アナログな感じで実施している。他に活用しているのが「就職四季報」という本が出ているのだが、これを見ながら「この会社が大事にしていることと、実際のところの定着率はどうなんだろう」などと言いながら判断を行っている現状である。

☆コロナ禍で働き方が少しずつ変化し、テレワークなどに移行している例もあると思う。追加の質問になるが、そういった在宅勤務に移行してからメンタルヘルス不調が起るケースはあるのか。

○堀江 先程のケースは在宅勤務の方たちに。そのような状況なので、会社側でもその部門だけは在宅を止め、出勤の部門に切り替えた会社もある。

☆私が少し気になったことが、今回発表されたフランス、ドイツ、アメリカ、それから日本。事業主支援が、同じような枠組みの中で行われるようになってきたと感じた。また、この研究会の第一回でもあった収斂進化という形で、異なる国、違う背景のある地域の中でそれぞれ行ってきた職業リハビリテーションが、国際的な潮流の中で同じような形になっていると感じるのだが、今回発表された国はよく聞く国と言うか、情報収集されている国だが、それ以外の国はどのような形なのかと疑問に思った。と言うのも、今回の例は同じような国ばかり取り上げている可能性があるとし気になっており、例えば東南アジア諸国や中近東に南米、他は前述以外のヨーロッパ諸国。そういった国々が障害者雇用についてどのように動き始めているのかについて、何か情報があったら教えていただきたい。

○春名 この研究会では、従来、諸外国では、障害者雇用率制度、障害者差別禁止法制、ソーシャルファーム、ジョブコーチ支援など、それぞれ特徴的な取組みが、非常に多様に発展してきたために、逆に相互に参考にしにくかった状況が、近年、諸外国で総合的になってきていることに着目している。そのため、当面は、そういった様々な取組みの代表的な先進国を中心に調べている。分野や歴史的背景による違いはまだ大きいですが、先進国では、効果的な支援のあり方、障害者権利条約という共通目標の点で共通性が出てきているということではないか。世界的に見れば、まだ、先進国の20年以上前の状況の国もあるだろう。また、東南アジア諸国ではマレーシアや香港はイギリスの考え方と似たような取組であったりするという歴史的影響がある気もする。

☆春名副統括へ質問がある。先程の堀江センター長の発表の中で、人材紹介系のやり取りで

会社に入職される方がいる、とあったが、私も地域でハローワークと事業所を訪問しているときに、「うちは人材紹介のところで雇うので」とあっさり断られて非常に不安感を感じた。フランスやドイツなどの海外では、有料の人材紹介が話題に出たり問題点があったりするののか。

○春名 フランスやドイツでは、有料のものとの競合という話は特になかった。そこに注目して聞いたわけではないのだが、ドイツなどでは連邦雇用エージェンシーが中心に行っていることや、フランスなどではPole Emploi やCap Emploi が職業紹介をしっかりと行っている、ということくらいである。他にはアメリカなどではワンストップキャリアセンターなどが職業紹介を行っている。これらは、特に、企業のニーズに合わせた求職者を紹介していくところが重視されている。

☆雇用率とあまり直結していないアメリカで、大企業などが雇うメリットと雇わないデメリット、要するに日本では、納付金をたくさん払わなければいけない現状にある。雇わなかった場合は企業名の公表というものがあり、かなりの強制力となっている。だが、自由の国アメリカでは、大企業なのに全然雇わない企業や、「たまたまうちのパフォーマンスを達成しないから雇えない」みたいな企業があるかに思える。そういったビジネスニーズと合わせて、それで日本レベルまで達成できているという場合、そういった障害者としての対象範囲が広いからできているのかとも考え得る。あるいは、それだけ意識が高いからなのか。とても意識の高い企業などは自発的に雇うけれども、極めて意識が低く雇う気がない企業は—日本ではそれなりに納付金でのデメリットが非常に大きくなるのだが、アメリカでもそういった・・・雇うと企業イメージがとてもし上がり、雇わないと企業イメージが下がることがあるのか。アメリカの実情を説明いただきたい。

○春名 これは第一回的时候に紹介したが、アメリカと日本で障害者の一般就業率を比較すると、身体障害については両国とも大体同じで、知的障害については日本のほうが少し高い。ただ、アメリカは世界的に見ると、知的障害や精神障害の就業が進んでいる国となる。雇用率制度がないのになぜ雇うのかというと、EARN というところが調査を行った結果、障害者を雇っている企業は一般の人たちが好感を抱きやすいことが、一つのメリットだとされている。だが、職業紹介や就職支援の際には企業ニーズに合わせた形で支援を行うことが非常に強調されていて、基本的に企業の方は、人材を雇用するときにお金や時間が掛かるので大変なのだが、予め支援者の側で評価を行い、「この人は、この仕事がきちんとできる人である」と、雇用管理の仕方などをきちんと示して紹介してもらえると、企業として非常にメリットがある。また、仕事を辞めそうになっても、必ず外部からのサポートや継続支援が入ってくれるなど、企業側の「長く働いてもらいたい」というニーズにも応えられているし、メリットを経験していただくことで、企業が別の障害者を雇いたくなるサイクルを作る、ということで支援を行っている。

☆今話を聞いた限り、企業の自発性を高めるようなサポートが行われているので、そのよ

うに進んでいくということで、多くの雇用を受け持っている企業はイメージが良くなるが、日本のように雇用率が満たされないと企業名が公表される——その点は自由の国アメリカなので、「雇わないなら雇わなくていいんだよ」みたいな考え方になっていると捉えていいのか。

○春名 そこは国際的な比較の中で問題になっている。長年、アメリカは雇用率制度のような制度を取らなかったのだが、世界的に比較してみると、雇用率制度や罰金、雇用していないと負担が増す、などの制度を持っている国の方が、一般就業・障害者雇用の成果が上がっているケースがある。そのため、アメリカでは連邦政府と契約する企業——下請けの企業は障害者を 7 パーセント雇用するという目標を立てなければならなくなり、アファーマティブ・アクション的な要素を取り入れている。

☆アメリカの動向をお尋ねしたいが、今日、連邦教育省のリハビリテーション局が、Vision2020 というプランニングを出したという経過があったが、実際にはアメリカの中でも、Vision2020 が出るまでは事業主支援が進んでいなかったと考える。そこで、障害者のカウンセラーが障害者の職業相談などのスキルはあっても、ビジネスにコミットメントするのは苦手としている、という現象はアメリカであったのか。

○春名 そういったことがあったのではないか、ということは窺える。労働省関係は、早くから「企業のビジネスニーズに対応していくことが重要だ」ということを打ち出していた。2005 年くらいにカスタマイズ就業の調査に行ったが、州の職業リハビリテーションの関りはジョブコーチを利用するための連絡くらいだった。カスタマイズ就業、One-Stop センターというのは、ハローワークのようなところが中心になっていたので、州の職業リハビリテーションとは距離感があった。しかし、2017 年にアメリカの会議に行くと、職業リハビリテーションセンターの人たちの発表のほかに、ディスカバリーやカスタマイズ就業、エンプロイメント・ファーストにどう対応するかといった発表があり、雰囲気が変わってきているなどと思った。今日の中野さんの発表にもあったように、10 年くらい集中的に検討してきたということではないか。

○中野 Vision2020 の動きを調べていくうちに、新しい方向性を求める分析というのは、2000 年代初めから始まっていたことがわかってきた。2001 年にカスタマイズ就業が始まって、その頃から、州の職業リハビリテーションにも障害者だけにコミットするのではない方向性というものを模索する動きが見られた。2020 年を見据えてリサーチをしていくなかで、障害者と同じように事業主も顧客と位置づけてコミットしていくという方向性が意識され、2014 年にリハビリテーション法の改定がされたこともあって、ビジネスにさらにアクセスしていくという方向性が強く推進されるようになった。しかし、カウンセラー側のビジネスに入っていけないという戸惑い、知識や経験の不足、それに対応するための修士課程カリキュラム再編の提言などをテーマとした論文がみられ、課題となっていると感じている。

☆発表された皆さんにお聞きしたいのだが、今回のテーマは、一体的、統合的支援ということだったのだが、一つの機関が事業主支援と障害者支援を行うことで得られるシナジー効果や、両方行っているからこういうメリットがある、両方行っているからこそその難しさ。そういったものがあったら教えていただきたい。

○春名 例えばドイツの統合局は、障害者側と事業主側の支援と助成金の支払いを一括で行っている。よって、通勤や生活面の支援なども一体的に行えるというメリットがある。

一方、アメリカでは、様々な分野の多様な機関が支援を行っていて、ハローワークにあたるワンストップセンターは職業紹介や企業開拓を行う一方で、そういった多様な支援をワンストップでつなげていく形の支援になっていた。その際、障害福祉の人たちも、ビジネスのニーズを理解できないと、職業訓練や教育も上手く回らなくなってしまうので、基本的な認識の共有が重視されていた。

○鈴木 1つの機関が障害者支援と事業主支援を一体的に行うことが当たり前の感覚になっているので、分離するのは難しいものと感じている。「車の両輪」に例えられるが、やはりどちらかが欠けると回らないものと思う。また、障害のある方と企業の方、それぞれから考えを伺い、上手く橋渡しする感覚もあるので、両者はやはり中々切れない関係かと思う。一体的に行うからこそ就労・定着がスムーズに実現していくものと感じている。

○堀江 職業センターや我々のセンターのように公的な財源で活動している機関では利害関係がないので、障害のある方の人権などに向けても、バランス良く配慮することが立場上できると思う。だが、現在、東京で起きていることとして、先程の有料職業紹介やコンサルティングの人たちが会社との契約で入っているので会社有利に動くところがある。例えば、「就労支援機関の登録を下さい」と会社に命令されて来所するという事案がある。そういった際には、一旦は本人にきちんとセンターの事業内容などの説明をして、本人の納得を得た上で選んでいただくというプロセスを踏むことが大事だと思う。しかし、間に入る業者たちからすると、「登録させてください」という形で相談に来られる業者もあるので、一般的な有料職業紹介と職業リハビリテーションでは何が違うのかを理解している人が介在していないと、とてもバランスが悪くなってしまふことを現場では懸念している。

☆堀江センター長に質問がある。健康経営の一環での障害者雇用を強調されていることや、多様な人材採用ということをアピールしているような話もあったが、それが実際、企業の心にどれくらい刺さるものなのか、具体的な説明の仕方とか、教えていただきたい。

○堀江 以前は、障害者雇用のプロセスを支援機関としてこのようにやります、という形でやってきたのだが、どうもうまくいかないことがあった。そこで、障害のある方に対するアプローチと一緒にのだが、「お困りごとはなんでしょうか」とお聞きすると、みなさん在職者の方のことで悩んでおられることが多い。それで、その中で共通言語として、健康経営、ストレスチェックもそうだが、そういうものを少し改善していくと実は障害者雇用をやる際に、そこで取り組んでいる自己理解とか、障害者職業総合センターの方が開発してくださ

った MSFAS (ムスファス) とか、そういうものを障害者雇用ではない方たちにも使えるということ提供している。あるいは、障害者雇用をしていてその方をどう理解するかというときに、障害者職業総合センターが開発したツールなどを使って、雇われている人、一緒に働いている人が認識の違いを整理したりなど、現状では活用している。

○司会 では、そろそろお時間になりましたので、本日の研究会を終わりにしたいと思います。熱心なご質問等まことにありがとうございました。鈴木補佐、堀江センター長、ありがとうございました。会場の皆様にアンケートを用意しております。本日の研究会内でお話いただけなかったものも含め、ご意見やご感想についてアンケートの中でぜひお聞かせいただけたら幸いです。次回の本研究会、第8回テーマは「才能マネジメントと職業リハビリテーション」を予定しており、1月15日金曜日、15時より開催することを予定しております。ではこれにて本日の研究会を終わりにいたします。みなさまありがとうございました。