

地域の職業リハビリテーション・ネットワークに対する 企業のニーズに関する調査研究

(調査研究報告書 No.120) サマリー

【キーワード】

就労支援 企業ニーズ ネットワーク

【活用のポイント】

就労支援機関の在り方や支援者が備えるべき資質等を明らかにするためには、障害者雇用の方の当事者である企業が就労支援機関に何を求めているのかを十分に理解することが必要である。本調査研究では、企業や支援機関に対するヒアリング調査、アンケート調査の結果に基づき企業の支援ニーズや支援者に求められるスキル等についてまとめている。現在障害者を雇用している企業や就労支援機関の支援者のみならず、新たに障害者を雇用しようとする企業においても、有用な資料として活用されることが期待される。

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

井上 直之（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

小池眞一郎（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）

2 研究期間

平成24年度～平成25年度

3 報告書の構成

序 章 研究の背景・目的と方法

第1章 ヒアリング調査

第2章 アンケート調査

第3章 まとめ

巻末資料（アンケート調査票ほか）

4 調査研究の背景と目的

職業リハビリテーションの支援サービスは数次にわたる関係法令の改正を経てその適用範囲が徐々に拡大されてきており、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについても厚生労働省の研究会において検討されてきたところである。

このような背景から本調査研究では、職業リハビリテーション・ネットワークに対する事業主のニーズを切り口として、必要な支援が効果的になされるためのコーディネート機能を含め、支援機関に求められている支援のあり方を明らかにすることを目的とした。

5 調査研究の方法

(1) 障害者雇用における支援の現状及び課題に関する資料の収集等

企業における障害者の採用・職場定着、地域・障害者・関係機関の支援に係る先行研究について資料収集を行い、これまでに得られている知見を整理した。

(2) 企業・支援機関に対するヒアリング調査

調査対象

- ① 地域障害者職業センターは管轄区域人口100万未満、300万未満、500万以上を各1カ所
- ② 障害者就業・生活支援センターは東北、関東、九州地区を各1カ所
- ③ 企業は雇用経験5年未満、10年未満、特例企業を各1カ所

(3) 企業へのアンケート調査

アンケート調査は、障害者の雇用を積極的に行っている企業に対して障害者の雇用管理の状況を把握するとともに、障害者就労支援機関・施設の利用状況や当該機関への意見・要望を把握するために実施した。

具体的には①過去5年間に障害者雇用優良事業所として厚生労働大臣表彰又は当機構理事長表彰を受けた企業476社、②過去5年間に当機構ホームページに障害者雇用好事例として障害者雇用事例リファレンスサービスに掲載している事業所442社、③地域障害者職業センターから積極的に障害者雇用に携わっているとの推薦があった企業99社の合計1,017社を対象とした（調査期間：平成25（2013）年9月11日～10月7日。回収率：40.6％）。

6 調査研究の内容

（1）就労支援機関・施設の利用状況

事業所に対して障害者の採用、雇用管理、職場適応、キャリアアップなどに際して、企業外の支援機関等を利用したことがあるか質問したところ、「時々利用している」が32.1%でもっとも多く、次いで「よく利用している」が26.3%、「利用したことがない」が21.7%、「まれに利用している」が20.0%の順であり、各区分での大きな差がないことから、障害者の雇用を積極に行っている企業であっても、支援機関・施設の利用頻度はまちまちである（図1）。

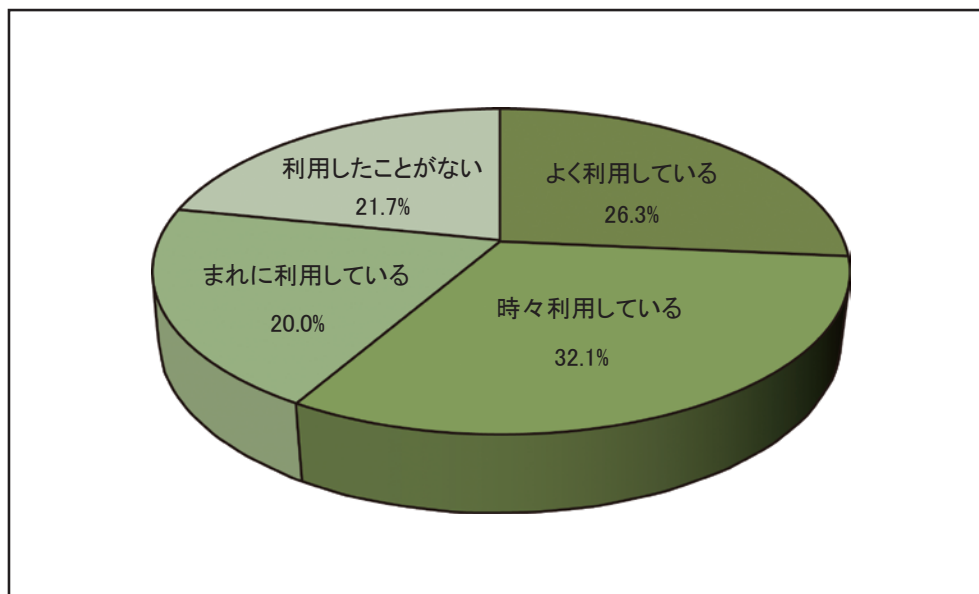


図1 支援機関の利用状況（n=411）

（2）障害者の雇用の時期と支援機関・施設との関係

採用当初で最も利用されているのはハローワーク79.6%、続いて特別支援学校が56.6%、障害者就業・生活支援センターが56.3%、地域障害者職業センターが44.3%の順になっている。また、職場定着後の課題改善等を図る場合は、障害者就業・生活支援センターが47.2%で最も利用されており、次いで地域障害者職業センターが34.3%、特別支援学校が33.6%、ハローワークが30.8%の順になっている（図2）。

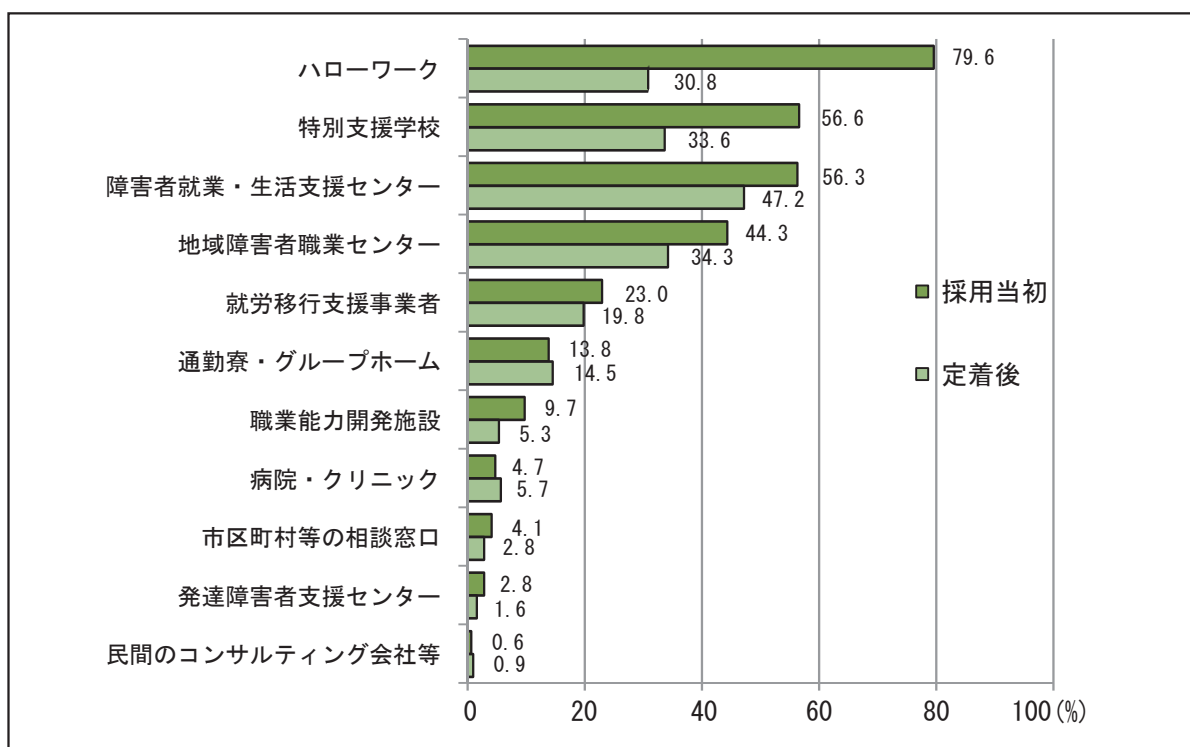


図2 支援機関の利用状況 (n=318)

(3) 企業の支援ニーズをどのように理解するか

現状では知的障害者の採用当初及び職場定着後の課題が重要であるが、5年後には知的障害者の職場定着及び精神障害者の採用当初の課題が重要になると認識している企業が多数であることが明らかとなった。企業はまさにこれからの課題として精神障害者の雇用に目を向けはじめている。また、採用当初の課題から徐々に、定着後の継続雇用の課題へと軸足を移しつつある（図3）。

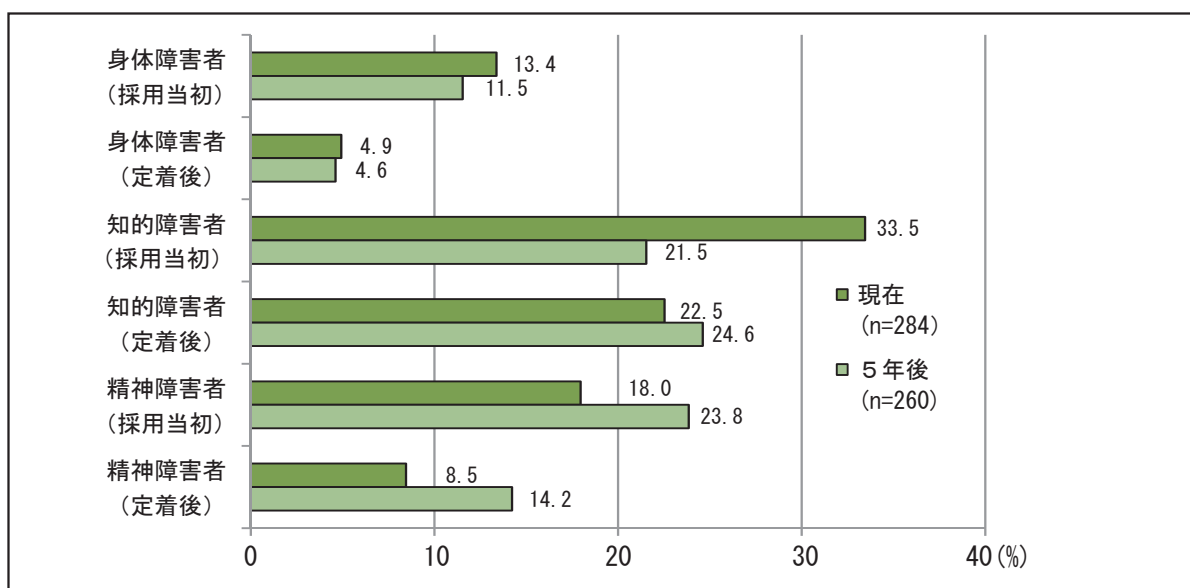


図3 最も重要な雇用管理上で課題があるもの

具体的にどのような内容で支援機関を利用するかについては、5年後を予想しても不確かな憶測の域を出ないことから、本研究では、採用当初と職場定着後に分けて現在の利用状況を把握するにとどめた。採用当初において最も利用機会が多いのは、知的障害者及び精神障害者についての障害の理解など障害特性や職業上の課題についての助言、研修等であった（図4）。

職場定着後の時期において利用機会が多いのは、知的障害者及び精神障害者の健康・医療・生活管理についてであった。このなかには服薬指導、生活リズムの是正、金銭管理指導、余暇活動支援、医療機関や家族との連絡調整などが含まれる。

全体として、職場定着後の時期における支援機関の利用頻度は、採用当初の時期のそれを下回っており、図らずも厚生労働省の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が指摘した、継続的な職場定着支援の充実が必要であるという課題を、企業による利用実態の面から裏づける形となった（図5）。

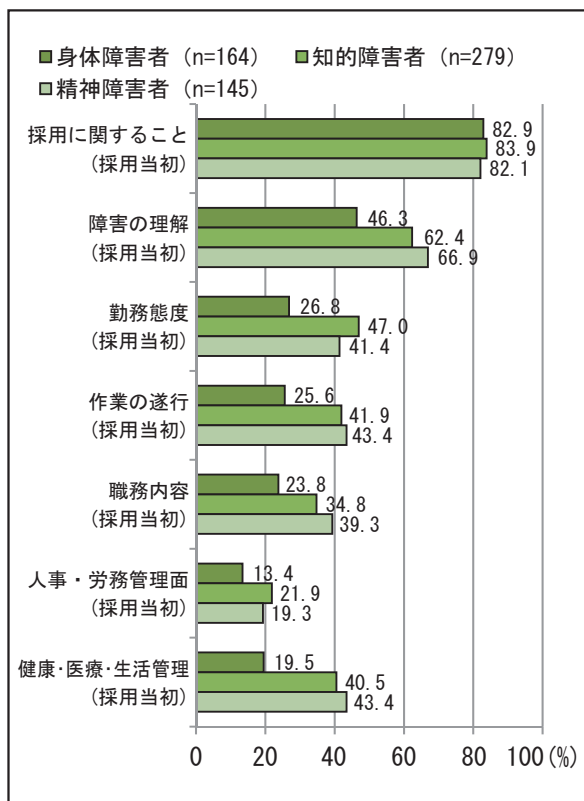


図4 障害別相談・支援の内容
(採用から職場定着までの時期)

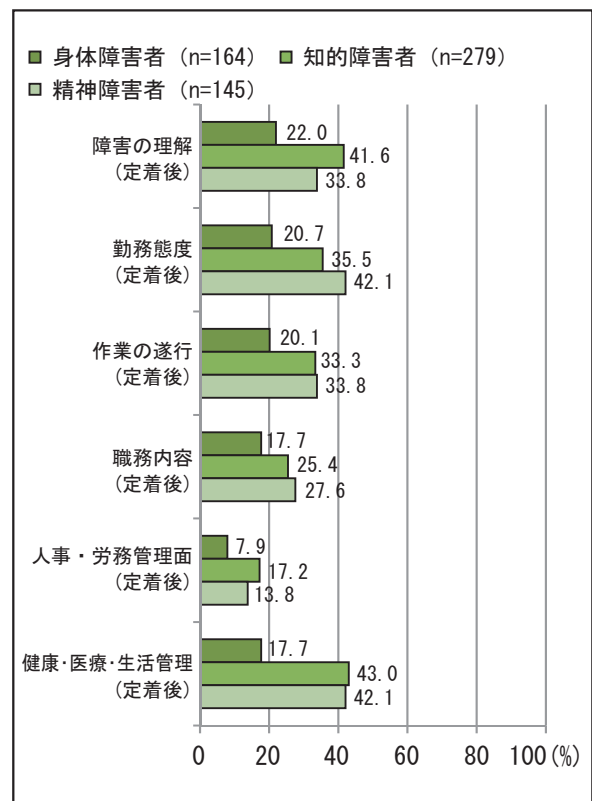


図5 障害別相談・支援の内容
(職場定着後の時期)

(4) 支援機関には何が求められているか

企業が支援機関を利用している理由についてアンケート調査で顕著に多く回答されたのは、採用や職場適応のための適切な支援、障害特性等についての専門的知識とアドバイスといった、支援の的確さや専門的知識の有用性に関わる項目であった。

また、迅速な支援、家族との連絡体制、中立的な立場など、支援の基本的なスタンスや体制に関わる項目も多く回答されている。支援の的確さ、専門的知識の有用性、基本的なスタンス

や体制、これらが現状で支援機関が評価されている要素なのだと解釈することができる（図6）。

全般的な傾向としては、採用時の職場ルールの習得や安全指導、就労意欲等が減退したときの立て直しなど、導入段階と不適応課題発生時の集中した支援が強く望まれていることが分かった。また、職務要件に合致した適格な障害者の推薦、支援可能な障害者の種類・程度の明確化、採用計画の策定や実行までのプロセスの支援、迅速かつ的確な助言と情報提供など、障害者の採用に係る専門的な知識や技術の提供が望まれており、障害の特性や個性に幅がある知的障害者、精神障害者、発達障害者などの雇用について支援機関・施設への期待が大きい様子が明らかになった。一方で、一元的に対応できる支援機関等の整備、様々な分野の機関等が協力した支援、ジョブコーチ等の人的支援の利用拡大など、支援機関・施設の支援のスタンスや制度に関する要望も少なからずあった（図7）。

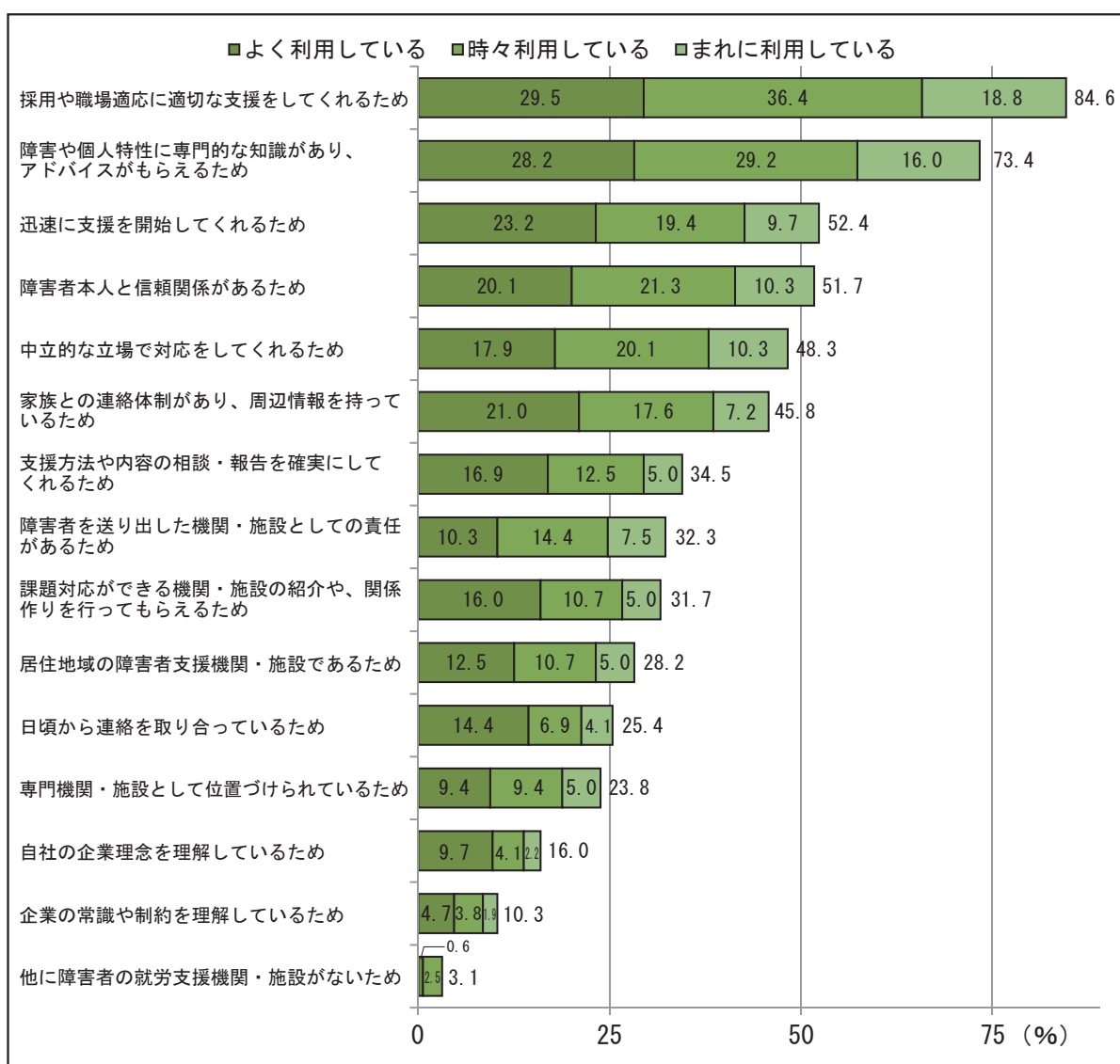


図6 企業の利用頻度別にみた支援機関を利用する理由 (n=319)

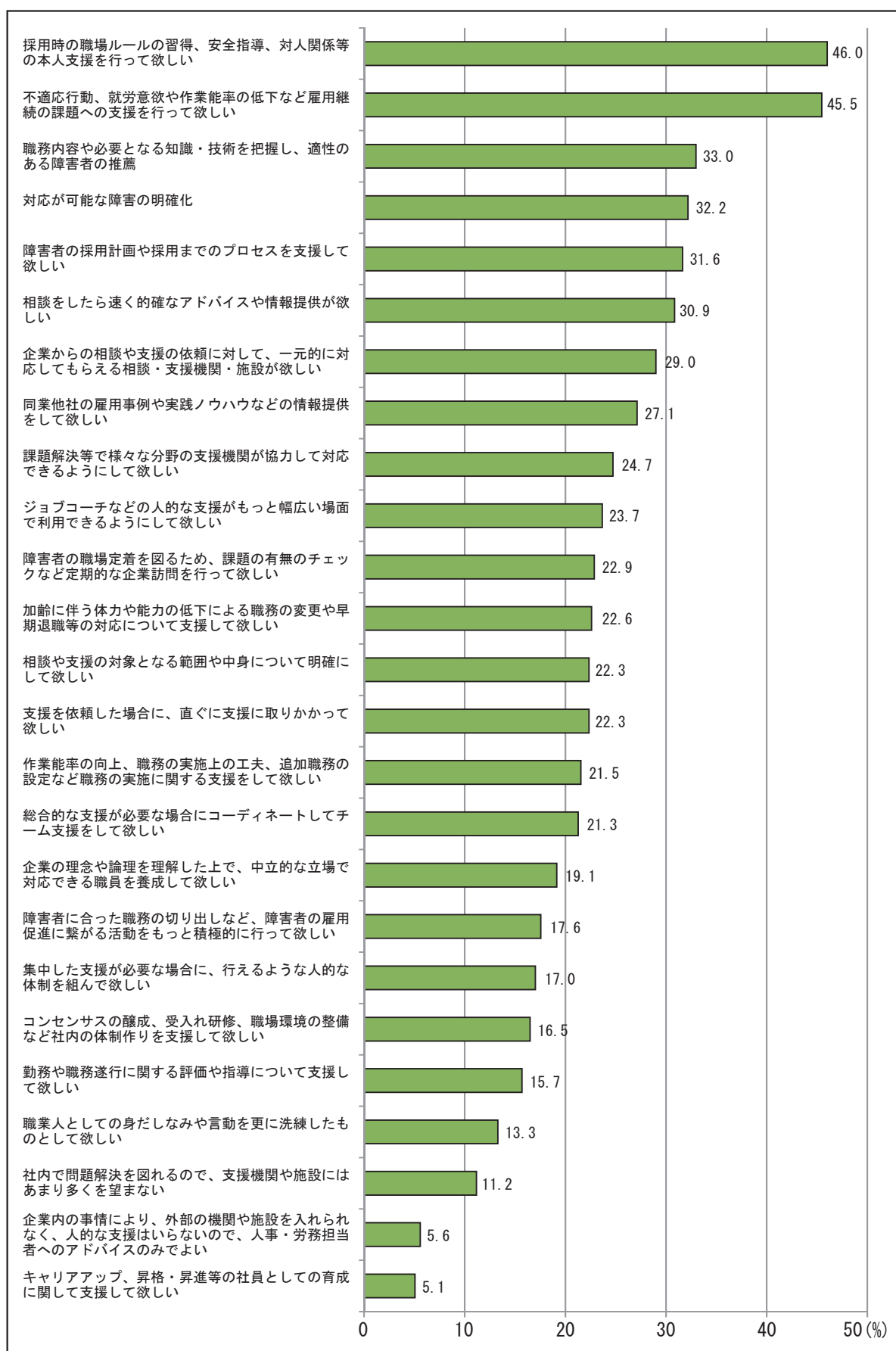


図7 支援機関・施設に要求したいこと (n=376)

(5) 職業リハビリテーション・ネットワークを機能させるためのスキル

企業が支援機関に対して望んでいることを整理してみると、大きく分けて、個別支援の質的改善又は量的拡大、支援機関から企業へのノウハウの移転、支援機関相互の有機的な連携及び関係性の可視化の3つに集約できるように思われる。各支援機関が単独で対応できることもあるが、多くは、他の支援機関との調整連絡や相互補完のための取組みが必要となる。

ヒアリング調査やアンケート調査の自由記述回答では、企業から「支援者の知識やスキルがまちまちで問題解決につながらない」、「企業側の事情を理解できない支援者が少なくない」、「手厚くサポートするところとそうでないところで温度差がある」、「役割が明確でなくどこに相談すればよいか分かりにくい」、「対応に時間がかかり報告・連絡・相談が不十分」等々といった趣旨で、支援機関一般に対して多くの苦言が呈された。

各支援者には、①支援の継続と連携をしていくために調整役として支援サービスをコーディネートする力、②企業、福祉、医療、教育等の各分野の専門的なコンサルテーションを可能とする力、③関係各所と結びつくことができる力の3つのスキルが求められていると考えられる。