

第3章 事業主支援の流れと支援技法の提案

第1節 事業主支援の流れ

障害者への職業リハビリテーション・サービス（以下、職リハサービスという）では、様々な相談や職業能力の評価、職業前の訓練やジョブコーチによる支援（以下「JC 支援」という）、さらにサポートネットワークの構築と機能化等、個々の障害者への直接的な支援から、障害者を支える環境への支援・マネジメントまで様々な方法を効果的に組み合わせて実施されている。

特に、近年では、支援環境へのアプローチとして、JC 支援等をはじめとした事業主への支援が拡大・拡充されている。それらの事業主支援の中では、従来から用いられてきた「職務分析」だけでなく、「機能分析」や「課題分析」等の分析手法についても、その必要性和有効性が認められつつある。

そこで、本章では、事業主支援の流れや内容、それらの支援で用いられる「課題分析の技法」について、図11.の事業主支援の流れと内容にそって系統的に整理する（障害者職業総合センター,2006）。

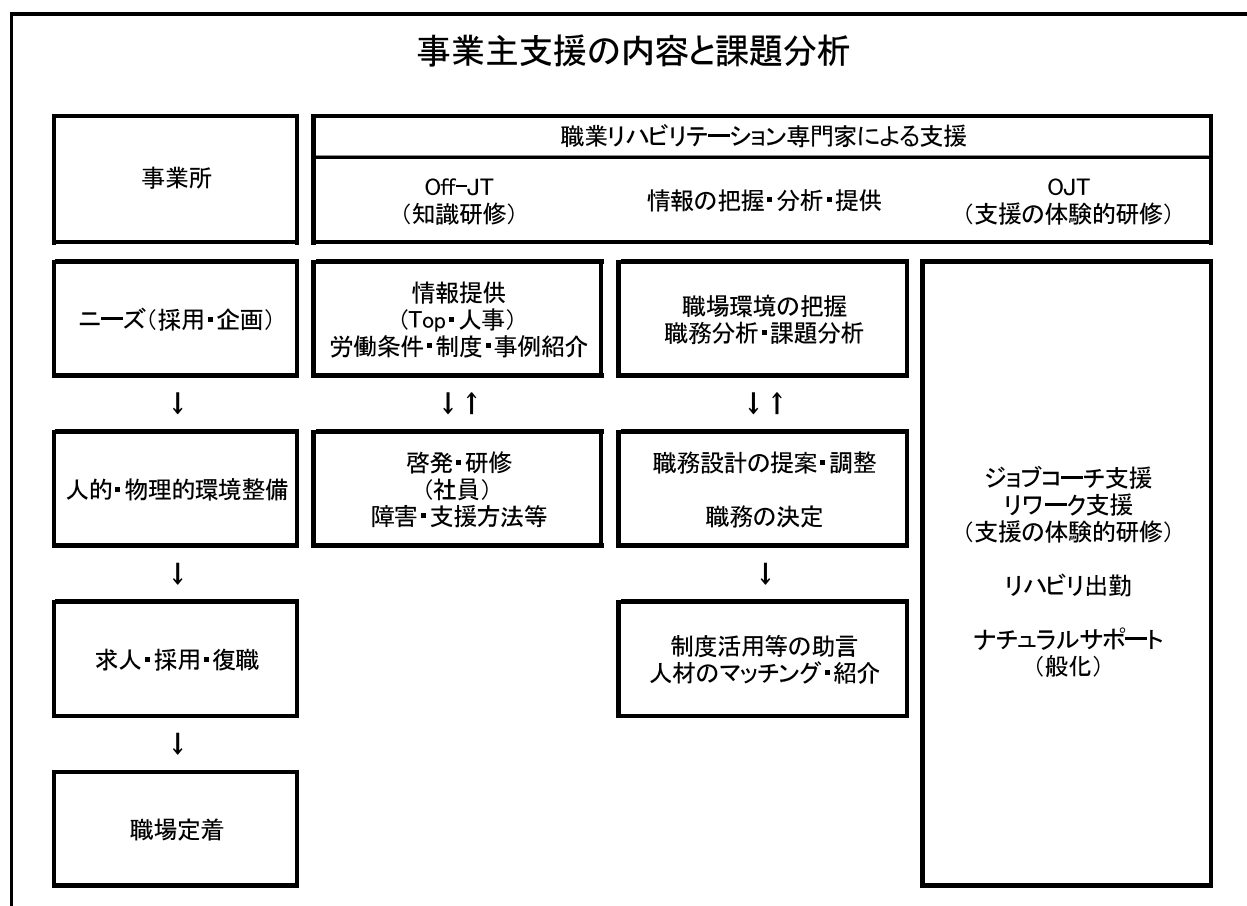


図11. 事業主支援の流れ

1. 事業主における障害者雇用の流れ

事業主支援の流れを整理するために、事業所での障害者雇用に至るまでの経過を図の縦の項目に示した。これらの項目は、あくまで一般的な流れであり、順序が入れ替わったり、複数回繰り返されたり、平行して行われる場合もあると考えられる。

事業主が障害者を雇用する場合、事業所内の従業員数は業務を行う上で十分確保されているのか、その事業所にどのような業務・職務があるのか、その職務にはどのような障害者が適切と考えられるのか、その障害者をどのような形で雇用するのか等を障害者の求職状況等と合わせて検討し、事業主としての障害者雇用に向けた基本的な考え方を持つことから始められる。これらの基本的な考え方は、支援機関から見ると事業所の障害者雇用に関するニーズであると考えられるが、この事業所のニーズは、現場職員や管理者、経営者等の立場により異なる場合も考えられる。そのため、様々な立場・視点から見て実現可能性の高い障害者雇用の企画となるよう、事業所内はもちろんのこと、事業主と支援機関の間でも十分な情報の交換を行い、検討・調整していくことが望まれる。

次に、事業所では基本的な考え方にに基づき、雇用する障害者像や配置する職務等を想定し、その条件に応じた職場の環境整備について検討・準備を行うこととなる。検討・準備を行う職場環境には、例えば、車イス等での移動が可能な環境や、危険や異常の視覚的伝達環境の整備等の物理的な環境に関する内容があれば、障害者雇用に関する全社的な理解の促進や障害状況に応じた指導監督者の育成等の人的環境に関する場合も考えられる。特に、人的環境の場合には、一般的な障害に対する偏見の払拭といった啓発的内容から、個々の障害者に対する具体的な指導・支援方法まで、その内容や準備の対象は様々である。

職場環境の検討・準備に続いて、求人・採用に係る段階に入る。事業所では、具体的な求人内容を決定し、ハローワーク等を通して求人活動を行う。この段階では、労働市場に存在する求職障害者の状況等から具体的な条件等を検討するだけでなく、採用に至るまでの事前研修の機会としてトライアル雇用やジョブコーチ支援等の諸制度を活用するかどうか、具体的な職務についての研修をどのように行うのか等についても検討することが必要となる。さらに、実際の採用段階では、個々の障害状況に応じた労働条件の整備の必要性や、個々の障害者の職業生活を支える体制の確立等も行うことが望まれる。

さらに、雇用後には、個々の障害者の職場定着を図るため、職務の習得状況や職場環境への適応状況等を個別に把握し、メンタルヘルスを含めた健康への配慮等を行うなど、各事業所において適切な雇用管理の維持・継続を図ることとなる。また、雇用が長期にわたる場合には、新たな作業の導入や配置転換等を含めたキャリアアップ、昇級・昇格等に関する検討を行うことが必要となってくる。

2. 職リハ専門家による事業主支援の内容

次に、事業所における障害者雇用の経過の中で、職リハ専門家が実施する事業主支援の内容について整理する。まず、事業主支援の内容を、Off-JT、OJT、情報の把握・分析・提供に大別した。以上のように

な 3 つのレベルからなる事業主支援を、障害者雇用における事業主支援の流れにそって図のように整理した。

事業主支援の内容を、まず、知識やノウハウの提供・支援を行う研修について、その目的と形態（方法）の違いから「Off-JT」、「OJT」に分けた。また、これらの研修を効果的に行うための「情報の把握・分析・提供」を区別し項目を立てた。

（1）Off-JT

事業主や人事担当者、従業員等に対し、事業主が障害者雇用を計画する際に必要となる様々な情報の提供を「研修」することを「Off-JT」という事業主支援とした。Off-JT は主に、障害特性や指導・支援の方法等についての知識研修を指している。また、人的・物理的環境整備の一つとして行う社員向けの啓発・研修も「Off-JT」の一つであると考えられる。うつ病や高次脳機能障害の職場復帰支援の場合に行われる、事業主や社員への啓発研修等がこの例である。

（2）情報の把握・分析・提供

実現可能性の高い障害者雇用の企画には、事業所の業務や職場環境を把握し、その分析結果を、事業所に提供し、共に検討することが望ましい。

事業主の障害者雇用の基本方針にそって、職場環境の整備について支援を行う場合には、職務創出のための課題分析に基づく職務設計の提案・調整を行うこととなる。職場復帰支援の場合には、対象者の障害状況に応じて職場の構造化や再学習、職務再設計に関する課題分析を行い、支援につなげることとなる。

（3）OJT

「OJT」は、JC 支援やリワーク支援など職業リハビリテーションサービスの中でも、最も制度的に充実している。JC 支援やリワーク支援では、実際の職場での支援だけでなく、地域障害者職業センターなどでの模擬的職場を用いた指導・支援も含まれるものとする。また、これらの支援の実施時期は、雇用前・雇用時・雇用後、休職中・復職時・復職後を含んでいる。このような「OJT」の制度を効果的に活用するためには、「職務創出・再設計のための課題分析」や「作業の課題分析」、「学習の課題分析」が必要となる。様々な課題分析技法を活用することにより、障害者に対し着実な作業学習の機会をもたらすだけでなく、事業主に対しても障害者の雇用管理や作業指導等の方法について、具体的かつ効率的に学ぶ機会をもたらす。

3. 事業主支援の具体的手法の試行

次節以降では、これら様々な事業主支援の具体的手法を用いて、協力事業所において試行した事例を3事例紹介する。

1 社目は（株）ロイヤルホールディングスである。身体障害者や知的障害者の雇用経験を有する事業所であるが、ロイヤルホストをはじめとした店舗で雇用する知的障害者のキャリアアップを課題としている企業である。事業主支援の試行では、キャリアアップを試行した集合研修の企画・立案とその実施に関する間接的な支援を行った事例である。

2 社目は、A社である。A社では、うつ病等により増加傾向にある休職者への復職支援のあり方を課題としている企業である。事業主支援の試行では、障害者職業総合センター職業センターにおける休職者への復帰支援プログラムとともにトータルパッケージを活用し、社内の復職支援システムを充実させた事例である。

3 社目は、B社である。家電量販店を店舗展開するB社では、他社との競争が激化する中で社員のメンタルヘルス対策を充実させる必要性に迫られていた企業である。事業主支援の試行では、地域障害者職業センターのリワーク支援を行う際に、個人への支援だけでなく人的な職場環境の障害理解を促進するため、啓発研修の企画・実施を行った事例である。

なお、これら事業主支援の成果の経営システムモデルに即した検討については、第4章で行うこととする。

《引用文献》

障害者職業総合センター(2006). 調査研究報告書 No.73 職業リハビリテーションにおける課題分析の実務的手法の研究 第1章

《参考文献》

武藤香織他(2006). 職場復帰支援におけるうつ病の理解・促進のための事業主支援 第14回職リハ研究発表会発表論文集 pp.142-145

武藤香織他(2006). うつ病等の方に対する職場復帰支援におけるワークサンプル幕張版の活用とその効果 第34回職業リハビリテーション学会発表論文集 pp.96-97

永易和江他(2006). ロイヤルグループにおける障害者のキャリアアップへの取り組み(1)ーパラレル研修の実施と効果ー 第14回職リハ研究発表会発表論文集 pp.138-139

岡本ルナ他(2006). ロイヤルグループにおける障害者のキャリアアップへの取り組み(2)ーキャリアアップを目指した研修への支援ー 第14回職リハ研究発表会発表論文集 pp.140-141