

第4章 障害者雇用政策における 公共職業安定所の役割と課題

第1節 はじめに

障害者の雇用を支援するためのサービスを提供する機関・施設には、国立のもの、地方自治体によって設立・運営されているもの、法律により設立された特別な団体によって設立・運営されているもの等、さまざまなものがある。その主なものは公共職業安定所、障害者職業センター、障害者職業能力開発校等である。また、平成6年10月1日より、新たに障害者雇用支援センターがその業務を開始した。これらの組織は、職業リハビリテーションの各分野の機能を分担している。それぞれの組織が専門性をもちつつ、障害者の雇用促進・職業安定という目的を実現するために、互いに協力し合って、職業リハビリテーション全体を構成しているのである。

これらの組織の中で、障害者と労働市場の接点となる公共職業安定所（以下「安定所」という。）は、障害者の職業的自立による社会参加を直接的に支援する重要な機関である。本章では、文献を中心に職業リハビリテーションにおける安定所の役割を述べた上で、本格的な地域支援システムに関する研究の前段階として、文献資料と首都圏の数カ所の安定所からの聞き取りを利用して、当面の課題を整理することにする。

第2節 公共職業安定所の役割

1 公共職業安定所の業務

障害者雇用支援政策の基本は、職業的自立によって障害者の自立を図るという考え方にたっている。そのために障害者の雇用を促進し、職業の安定を図ることが重要となってくる。そこでは障害者自身は職業人として自立するために努力し、事業主は障害者の就労に対して深い理解を示し積極的に協力する。国及び地方公共団体は障害者の雇用に関して国民一般の理解を高め、必要な施策を総合的かつ効果的に推進する責務を負っている。そうした中で、職業安定機関は障害者の雇用の促進、職業の安定を図るための施策の実施に努めている。

安定所の業務は求職者の把握から就職後の指導にいたるまで職業リハビリテーションの全過程にわたるものである。

ここでは「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者法」とする。）に沿って安定所

の業務を具体的に述べてみたい。

(1) 職業リハビリテーションの対象となる障害者に関する情報の収集

「公共職業安定所は、障害者の雇用を促進するため、障害者の求職に関する情報の収集を行い、事業主に対して当該情報の提供、障害者の雇入れの勧奨等を行うとともに、その内容が障害者の能力に適合する求人の開拓に努めるものとする」（障害者法第3条の2）とされている。障害者の求職に関する情報は、障害者が安定所に求職の申し込みを行っている場合には、求職登録や職業相談の過程において把握される。しかし、求職登録等、安定所に接触していない障害者の中にも就職を希望する者がいることは十分考えられる。そこで安定所は、関係各機関・施設¹⁾から求職を希望する障害者についての情報を収集するとともに、関係機関で構成される障害者社会復帰連絡会議を通じても情報を収集する。

また、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校のほか福祉事務所等関係機関の協力のもとに、障害者が利用しやすい場所（市役所等）において定期的に特別相談を実施し、情報を収集する。潜在的な求職者が存在すると考えられる施設を対象とした巡回職業相談を通じても情報を収集する。さらに障害者に対して就職を希望する場合には安定所を利用するように、各種の広報媒体を通じて広く呼びかける。

このような方法で把握された就職を希望する障害者については、関係者との連携のもとに安定所で求職登録を行わせ、就職促進のために指導・援助を行う。また、求職者に係る情報は必要に応じて事業主に提供され、それをもとに障害者の雇入れを勧奨する。

(2) 求人開拓

障害者の雇用を促進するには、求職者に見合う求人が必要である。

求人を受理する場合、正当な理由がないにもかかわらず障害者を排除するような求人は受理しないことができる。また、そのような求人の申し込みを受けた場合、障害者の雇用を促進する観点から求人内容の是正を図るために指導するものとする。

しかし、受理している求人が十分ではない場合には安定所は求人開拓または求人開発を行わなければならない。求人開拓とは、新たに求人の申し込みを得るようにして求人の確保を図るものである。求人開発とは、就職が困難であると考えられる障害者について、その職業能力にあわせて、事業主に作業内容、職業環境等に一定の改善措置を図ることを依頼または助言することによって求人の確保を図ることをいう。

求人開拓・求人開発にあたっては、求職者情報を提供する等、具体的な内容について進めるようにする。また、障害者雇用率達成指導の実効性を確保する観点から、求人開拓等は特に雇用率未達成企業について積極的に実施するようにする。

(3) 職業指導

「公共職業安定所は、障害者とその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、適性検査を実施し、雇用情報を提供し、障害者に適した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする」（障害者法第3条4）とされている。職業指導の方法等については、「公共職業安定所が行う職業指導は、職業指導を受ける者が職業の諸条件及び就職の機会と照合して、自己の素質及び能力と進路を判断できるよう助言、指導するものでなければならない。特に、身体又は精神に障害のある者についての職業指導は、特別の奉仕と紹介技術をもって、その者が関心を有し、かつ、身体的及び精神的能力並びに技能にふさわしい職業に就くことができるよう助言、指導しなければならない」（職業安定法施行規則第17条第2項）と規定されている。

職業指導は就職するまではもちろんのこと、就職後に新たな問題が生じる可能性もあるので、就職してからも雇用が維持されるよう引き続き指導を実施することが求められる。

障害者の職業指導に重要なことは、求職者に関する情報を面接等によつて的確に入手することにある。また、場合によっては地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）に対して職業指導、職業評価の判定等を依頼したり、その他関係施設等からも必要に応じて情報を入手する。これらの情報を総合的に評価し、最も適切な職業に就かせるように指導・援助を行わなければならない。

(4) 適応訓練の斡旋

適応訓練は、求職者である障害者が、その能力に適合する作業環境に適応しやすくなるように、都道府県が民間の事業所に委託して訓練を行うものである。訓練対象者である障害者は事業所内で実際の作業を経験しながら訓練を受ける。訓練修了後は、その事業所に引き続き雇用されることが期待されている。現実の作業環境において訓練が行われるため、就職後の問題の予測も具体的になり、障害者にとっても事業主にとっても有用な援助制度といえる。

「公共職業安定所は、その雇用の促進のために必要があると認めるときは、障害者に対して、適応訓練を受けることについて斡旋するものとする」（障害者法第6条）こととされている。安定所では求職者である障害者から提出された適応訓練申込書に意見を付して都道府県知事に送付する手続きを行う。

(5) 職業紹介

公共職業安定所で行う職業紹介とは「求人及び求職の申し込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立を斡旋すること」（職業安定法第5条）をいい、「公共職業安定所は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない」（職業安定法第19条）とされている。

障害者の職業紹介に関しては、求職者の身体的・精神的な能力等と、職務の身体的・知的要件とを十分照合して紹介することを念頭に置き、求職者・求人者双方に適切な情報を事前に提供することが重要である。

職業紹介に当たっては、一般求職者と同じように紹介状を出して面接に向かわせるが、障害者の場合、必ず求人者に対して障害者が訪問する日時等について事前に連絡しておく。また、障害の内容によっては、安定所に求人者の来所を求め、求職者と面接させるという方法をとることもある。

安定所の障害者職業紹介担当者等が求職者を同伴して事業所を訪問し、求人者を直接紹介する同行紹介という方法もあり、この同行紹介はかなり重視されている。

障害者を紹介した場合は、必ず求人者に連絡して採否結果を直接聞くことも重要である。特に不採用になった場合、その理由を詳細に聴取して求職登録票の補助紙に記載することで、その後の職業紹介の参考にできるからである。

(6) 就職後の障害者に対する職場適応、職場定着指導等に係わる助言及び指導

「公共職業安定所は、障害者の職業の安定を図るために必要があると認めるときは、その紹介により就職した障害者その他事業主に雇用されている障害者に対して、その作業の環境に適応させるために必要な助言又は指導を行うことができる」(障害者法第8条の2)。

一般に障害者は身体的又は精神的なハンディキャップのために社会的経験も乏しいことから職場生活に対する適応が容易でない場合も多い。事業主側も障害者の受け入れが初めてである場合は、その対応に不慣れであるのはもちろんのことであるが、受け入れにある程度経験がある事業主のもとであっても、障害者が定着するまでにはさまざまな問題の発生が予想される。職場適応上の問題が生じることで、障害者が就職後短い期間を置いて離職するケースも少なくない。

障害者の場合、離職した後に新しい職場を得ることは障害を持たない場合に比べて難しいことが多い。障害者の失業は障害者の経済的生活を脅かすばかりでなく、障害者の自立という社会的生活基盤にも大きく影響する。また、障害者の受け入れがうまくいかなかった職場では、それ以後の障害者受け入れに消極的になってしまう可能性もある。このようなことから、障害者の職場定着業務は職業リハビリテーションの全過程において最も重要であるといえるかもしれない。

安定所の職員又は後述する職業相談員が障害者の就職した事業所を直接に訪問し、障害者が作業及び作業環境に適応しているかどうかを確かめ、適応を困難にしている原因を明らかにし、それを取り除くよう努める。そのほか文書による指導及び集団的に行う指導などもある。

就職後の指導は、就職してから1ヵ年間は継続的に実施し、特に就職後2週間までの間になるべく初回の指導を行うものとする。

障害者職業生活相談員²⁾を設置している事業所にあつては、障害者職業生活相談員と連絡をとり、入職後の不安定な時期の適応指導について特に配慮するよう依頼する。また、職場適応指導の結果、さらに専門的な相談援助を行う必要がある者については、地域センターに専門的なアドバイスを求め、必要な場合には専門的な立場からの指導及び援助の実施を依頼する。

指導状況については、求職登録票の補助紙等を活用して記録、整理しておく。

なお、定着指導において対象とする障害者は、安定所を通して就職した者に限らないことにも注意する。

(7) 事業主に対する雇用管理等に係る指導

障害者の場合、一般的な個人差に加え、障害の種類、程度等によりその様子は様々であることから、障害者の受け入れ、職場定着については、十分な助言及び指導が必要である。「公共職業安定所は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要があると認めるときは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、雇い入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する技術的事項についての助言又は指導を行うことができる」(障害者法第8条の3)とされている。

障害者の処遇においては、障害によるハンディキャップを十分考慮しつつも、同じ職場における障害をもたない労働者との調和を図り、必要以上に障害者を区別しないように配慮するよう指導する。

障害者がその職務に習熟するには、一般に期間、内容について特別な配慮を必要とする。このため、障害の種類、程度、年齢、経験等に十分に配慮した職務習熟のためのカリキュラムを組み、マンツーマン方式による指導のできる体制を確立するよう指導する。

その他、障害者の雇用促進、雇用安定のために事業主に助言及び指導を行うが、その際に活用できる助成金、補助金、奨励金等についての適切な情報を提供することも重要である。

(8) 障害者重点職業安定所

障害者の雇用を促進するためには、求人開拓等により企業からの求人を確保することが重要であるが、求人確保のためには、求職者の情報を幅広く収集、整備し、これらの情報を求人者に対し積極的に提供していくことが必要である。

また、障害者の社会参加がいわれる中、就業を希望する障害者の数は増加する傾向にあり、これら就職を希望する障害者に対しても、求人者に係る具体的な情報を積極的に提供することが必要である。

障害者雇用を一層進めるためには、これら求人情報、求職情報を求職者、求人者相互に十分に提供できる体制を整備しておくことが重要である。このため、各都道府県の中核的な安定所を障害者重点公共職業安定所として指定し、都道府県内各安定所における障害者の求職に関す

る情報とともに、求職者に対しては障害者雇用の可能性の高い求人情報を提供することにより、障害者雇用の一層の促進を図る。

2 安定所における職業リハビリテーション分野の専門的職員

(1) 就職促進指導官（障害者担当）

就職促進指導官（障害者担当）は、安定所に配置され、安定所に勤務する職員のうちから任命される。その業務は、障害者の把握、職業能力の判定、職業指導、職業相談、職業紹介、障害者の職域拡大のための職場調査に関すること、関係機関との連携、障害者の就職援助措置、事業主が選任する障害者職業生活相談員に対する助言・援助等、職業リハビリテーションの全般にわたっている。

(2) 雇用指導官

雇用指導官は、安定所に配置され、安定所に勤務する職員のうちから任命される。雇用指導官は雇用率達成指導や障害者の雇用状況の把握を行い、障害者の職業リハビリテーションの推進に寄与している。

(3) 手話協力員

聴覚障害、音声又は言語機能障害者に対する職業相談、職業紹介及び職場適応指導において意思の疎通を十分行うことは困難であることから、これらの障害者に対して十分なサービスを提供できるように、都道府県職業安定主管課（部）長に委嘱された手話協力員が安定所に配置されている。

(4) 職業相談員

障害者の適正な職業選択及び就職後の職場適応の向上を図るために、本人、その保護者及び事業主に対し、綿密かつ長期にわたる相談を行うことが必要とされる。このため、安定所には身体障害者、精神薄弱者をそれぞれ担当する職業相談員が配置されている。職業相談員は障害者の職業問題等について専門的知識をもち、社会的信望があることが要求される。職業相談員は就職促進指導業務に協力し、障害者の雇用促進・職業安定を支援することが期待されている。

第3節 公共職業安定所の関係機関

1 障害者職業センター

障害者の雇用支援において、職業評価、職業指導、職場適応指導などには専門的知識が必要とされることから、職業評価から就職後のフォローアップまでを専門的に行う施設として障害者職業センターが設立された。

障害者職業センターは、障害者職業総合センター、広域障害者職業センター、地域障害者職業センターから構成されている。

(1) 障害者職業総合センター

障害者職業総合センターは、地域障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション関係施設の中核として、職業リハビリテーションに関する研究・開発、障害者の雇用に関する情報の収集・提供、職業カウンセラーの養成・研修等を通じて、職業リハビリテーション関係施設をバックアップし、職業リハビリテーションサービスの全体的な資質向上に資することを目的に設立された。

(2) 広域障害者職業センター

広域障害者職業センターは、医療施設等との密接な連携の下に、広範囲の地域にわたり、系統的に職業リハビリテーションの措置を受けることを必要とする障害者に対して職業評価、職業指導及び職業講習を行い、また障害者を雇用する事業主に対しては障害者の雇用管理に関する助言その他の援助を行うものである。

現在、広域障害者職業センターは、国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター、せき髄損傷者職業センターの3カ所が置かれている。

(3) 地域障害者職業センター

地域障害者職業センターは原則的に各都道府県単位に置かれ、地域の安定所との密接な連携の下に、障害者および障害者を雇用する事業主その他関係者に対して、専門的なサービスを提供するものである。

主な業務内容は、障害者に対しては職業評価、職業相談、職業準備訓練、職業講習、フォローアップ等、事業主に対しては職場管理、作業施設に関する相談・助言等がある。

2 職業訓練・能力開発機関

(1) 公共職業訓練

障害者の雇用を促進するためには、障害者の職業能力の向上を図ることが重要である。障害者に対する職業訓練については、非障害者とともに訓練を行うことが可能な者については一般職業能力開発校において訓練が実施されている。また、障害者の障害の程度や能力に応じて適切な職業訓練を専門的に実施するために、障害者職業能力開発校が全国に設置されている。

訓練期間は原則として1年であるが、訓練科目により1年～3年となっている。

障害者の場合、訓練基準の弾力的な運用が図られるとともに、訓練科目の決定が困難な場合には、導入訓練が実施され、この間に訓練科目の決定がなされるように努める。

安定所の指示により職業訓練を受講する障害者は、職業訓練受講期間中、雇用保険法又は雇用対策法の規定に基づいて手当が支給される。

(2) 民間団体、企業などが行う職業能力向上のための訓練・教育

民間の企業・施設においても障害者に対する能力開発訓練のノウハウをもっている。民間団体等が雇用納付金制度の助成を受けて行う能力開発訓練事業や、都道府県が民間企業に委託して行う「職場適応訓練」等、訓練・教育のためのさまざまな施設や制度がある。

3 障害者雇用支援センター

授産施設等の福祉関係施設入所者、養護学校卒業後在宅で福祉的なサービスを受けたり、小規模作業所に通所していたりしてこれまでの雇用対策では対応が困難であった障害者、職場に定着することが困難な障害者等、特に就職が困難な障害者の職業生活における自立を図るためには、その障害の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施することが必要である。そのためには、その障害者の立場を十分理解したうえで、福祉部門と雇用部門の連携を図りながら、就職・職場定着に至るまでの相談、援助を一貫して行うような人的援助システムが必要となる。このような人的援助システムは、障害者の生活に密着し、かつ、福祉部門との連携を図りやすい市町村レベルで行うことが効果的であると考えられ、ここに障害者雇用支援センターが設置された。

障害者雇用支援センターでは、授産施設等を定期的に訪問することによって、授産施設等にいる職業的自立を希望する障害者を掘り起こし、彼らに対して各種職業リハビリテーションを奨励する。

また、障害者雇用支援センターから地域センターに職業評価を依頼したり、地域障害者職業セ

ンターにおいて職業準備訓練を受ける必要があると判断された者に対しては、障害者雇用支援センターで基本的な労働習慣の習得や職業能力の維持を図るために一定の軽作業に従事させるなど、地域センターと密接な連絡を保つこととされている。

その他、職場見学の実施、就職後の通勤援助・職場定着のための指導、住宅の確保等職業生活上の問題に対する相談の実施、障害者雇用支援者（ボランティア）の養成・登録・紹介等、直接雇用に係わるものにとどまらず、幅広く障害者の職業生活を支援するための業務が行われる。

第4節 公共職業安定所における課題

安定所の業務は職業リハビリテーションの全過程にわたるものである。障害労働者の入職経路をみても公共職業安定所の果たす役割は一般労働者よりも高いことがわかる。

安定所において、実際の労働市場の状況、個々の求職者と求人者の状況等により、取り扱うケースへの対応も一つ一つ異なり、安定所は常に柔軟に対応することが求められている。また、障害の重度化、多様化が進む一方で、障害者の職業に関するニーズも変化しており、それに伴って安定所の果たすべき役割も少しずつ変化してきている。このような状況の中で、職業リハビリテーションにおけるサービス提供組織としての安定所の課題も次第に明らかになってきている。

そこで、ここでは安定所においてどのような課題があるかを考えていきたい。

1 業務における課題

(1) 求人開拓

障害者の雇用促進で重要なことの一つは事業主の理解である。

求人開拓は、なるべく時間をかけて職場訪問をする等普段から「顔つなぎ」しておかないと、実際に求人を依頼してもなかなか受け入れてもらえない。また、まだ一度も障害者を受け入れたことがなく、ただ先入観から障害者に対してアレルギーのある企業もある。このような場合にも啓蒙啓発に時間がかかるであろう。それだけに、職場訪問等では安定所の意向が企業に的確に伝わるようにすることが重要である。

求人開拓は、障害者本人の特性を知っておくとともに、その事業所の事業内容や、この企業にはどのような障害者がいるか、求人が見込まれる職種があるか、なども考慮して行う必要があるだろう。

(2) 雇用率達成指導

各企業が雇用率を達成できるように指導することも安定所の重要な役割である。

1990年の総務庁の「身体障害者の福祉・雇用に関する調査」では、法定雇用率を著しく下回っている企業に対する雇入れ計画作成命令や適正実施勧告が的確に出されていない、という報告がなされた。それ以後、雇用率達成指導は強化されてきているが、今後も確実な指導の実施が期待される。

企業はよく安定所には適当な求職者がいないので雇用率が達成できないというが、適当な求職者がみつからないということは、視点を変えれば、適切な手段を用いれば、企業において障害者の受け入れを可能にする余地が十分残されているということでもある。適切な手段とは、例えば職務再設計などによって求人条件を変更することで障害者に見合う職場を創出したり、広域紹介によって他の地域から適格な求職者を充足したり、あるいは助成金等も含め社会的に雇用を支えていく制度の拡充を図ったりというようなことである。障害者に見合う職務を企業と協力して創出していくというような、具体的に掘り下げた形での指導が望まれる。そのために障害者の具体的な情報を積極的に提示し、求人開拓を行うことが必要である。

(3) 職業評価

職業指導は雇用の可能性の視点から、的確な職業的能力の評価から始まる。最初の相談で的確に障害者の特性を把握していないと、その後の相談に無駄な時間を費やすこともあり得る。

職業評価を適切に行うために、地域センターに評価を依頼することもある。この地域センターでの職業評価がそのまま就職に結びつかない場合もある。これは地域センターにおける職業評価が障害者本位になされたものであるのに対して、実際の就職ということになると労働市場の状況にかなり左右されるため、障害者自身の職業的能力だけでは決まらないということが主な理由であろう。しかし、障害者の雇用を促進するためには、安定所はまず障害者の職業的能力を客観的に知る必要がある。そのために安定所は地域センターに職業評価を依頼するのである。従って、地域センターの職業評価を安定所の業務の中で有効なものにするためには、安定所と地域センターの互いに対する理解と連携をより密にすることが大切である。それぞれの機能を理解したうえで、できるだけ良い形で互いの機能を活用する姿勢が必要である。

(4) 求職登録

障害者の雇用については求職登録という方法をとる。安定所に求職の申し込みを行う障害者を登録し、求職の申し込みから就職後のアフターケアまで雇用支援に関するサービスを一貫して提供することとしている。登録する際には、求職者の求職の意思を確認する。この確認は安定所の職員が行うのであるが、意思があるか、また就職の可能性があるか等については1回の面接ではなかなか分からない。

意思を確認するといっても、その意思を伝えることが困難であるような障害をもつ人もいる。もちろん面接には時間をかけて判断するのだが、求職の意思があっても登録されない状況が生

じる可能性もある。だからといって、来所した障害者をすべて求職者として登録すれば済むという問題でもない。求職の意思のない者を雇用の場に引っ張り出してしまうことにもなりかねないからである。

判定者によって登録することに違いが生じるとすれば、そのことが問題となるだろう。もちろん職員の職業的経験によってかなり適切な判断がなされているだろうが、より客観的な基準の検討も必要かもしれない。

(5) 同行紹介

障害者には同行紹介が望ましいという意見は多い。同行紹介の利点は、求職者に安心感を与える。面接のときに求人者に対して労働条件等についての再確認がしやすい。また求職者の技能、知識、経験についての説明不足を補うことができる。求人側としては、求職者の作業能力の把握ができ、賃金等の労働条件もはっきりさせやすく、事業主の考え方についても話すことができる。安定所にとっては助成金等の説明・指導がしやすい。また事業主に作業設備、環境等の改善指導もできる。作業現場を見学させてもらうこともできる。そして互いに率直な意見交換ができる。

このような利点をもつ同行紹介であるが、障害者の自立促進のためには同行紹介をしない方が良い場合もある。ケースによって同行紹介をするかしないかの見極めは重要である。

また、担当職員の業務量、人員数との関係で同行紹介が難しい場合もある。その場合に家族や当該障害者の指導等を行ってきた関係機関職員に同行してもらおうということも一つの方法であろう。

(6) 定着指導

企業にとっての最初の障害者の定着がうまくいけば、その企業の障害者に対する理解が深まり、その後の受け入れが比較的うまくなされる。定着指導は継続的に何年か追いかけて行うのが望ましいのだが、それも業務量等の問題でなかなか難しい。

雇用された企業への定期的なフォローアップに加えて、問題が生じた時、すぐに本人、企業に対応・指導できることが大切である。フォローアップにおいて小さな問題が生じた時点で安定所に相談があれば、より大きな問題が起こることを未然に防ぐことができるかもしれないからである。

雇用者側、被雇用者側に対して、安定所は採用時だけでなく、その後も問題発生時には相談の窓口であることの認識をさらに図ることが必要であろう。安定所を通じて就職した後、労働者の側の理由で辞めてしまってから安定所に来て、安定所ではそのことを把握できない。そのようなことを防ぐためにも、安定所が、就職後も相談しやすい環境を作り出すことが必要であろう。

2 機関間の連携における課題

現在、大きな問題の一つが、機関間の連携である。職業リハビリテーション業務もある程度経験を積んできて、再評価も可能な時期にはいつてきた。そこで、各機関の在り方を見直すとともに、業務の重複を防ぎ、不足を補うために連携を密にする努力が必要であろう。障害者法においても「公共職業安定所、障害者職業センター、障害者雇用支援センター、公共職業能力開発施設、日本障害者雇用促進協会、社会福祉事業法に定める福祉に関する事務所その他の障害者に対する援護の機関等の関係機関及び関係団体は、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため、相互に、密接に連絡し、及び協力しなければならない。」(第82条)と規定されている。

障害者のリハビリテーションに携わる数多くの機関は、それぞれの専門性と縦割行政という組織的な問題から、円滑な連携に欠けることが指摘されている。また、限られた人員体制に地理的な問題も加わって、連携がなかなか進まないという状況もある。

連携に大切なことは「障害者の就労援助と職域拡大」という一つの目標に向かって進む中で互いの業務を十分に理解することである。職業リハビリテーションの進展の中で、それぞれの機関において新規業務、新規制度が導入され、業務が複雑になる中で、互いに連絡を密に取り合うことにより個々の障害者のニーズにあった有機的なサービス提供が可能になる。

個人レベルでは他機関と熱心に交流しようとする動きもあるが、連携体制が職員間のみで終わってしまうと、その職員の異動により崩れてしまうことも予想される。多くの実績を積むことで、組織間の連携をなお一層強固なものにすることが重要となっている。

また、互いにどのような情報を伝達すればよいかということについても、相手の組織やその業務を知ることによって、自ずと明らかになるであろう。

3 最近の課題

(1) 障害者のニーズの多様化

障害者の高学歴化、経済的自立に対する意欲の高まりといった意識の変化によって希望する職域も広がり、対象としている職種が多様化している。特に最近、障害をもつ求職者も個々の希望条件をあまり変えようとしなくなってきた傾向もみられる。安定所もこのようなニーズの多様化に対応していくことが求められている。

(2) 精神薄弱者、精神障害者

精神薄弱者、精神障害者が労働市場に参入してくるケースはますます増えてきている。しかし、事業主側の受け入れはまだまだ難しい。障害者ということだけでひとくくりにせず、一人の人

間として個々の作業能力、作業特性に注目したうえで、採否の決定が行われるよう事業所を指導していくことが重要である。また、彼らと直に接することになる同僚の従業員に拒否反応が起こらないようにケアしていくこともますます必要となるだろう。

第5節 まとめ

障害者の雇用支援のサービス組織としての安定所には大きな期待が寄せられている。安定所は障害者と労働とを結びつける、職業リハビリテーションの最後の段階を受け持っている。それだけに安定所に求められるものも大きい。労働力の需給調整機関として、労働市場状況やそれを取りまく社会経済状況に対する広くて深い知識が必要とされる。また、個々の障害者にその能力とニーズに応じて就職の機会を与え、また職業の安定を図るためには、障害者に関する専門的な知識も求められている。さらに、障害者と企業それぞれを支援するための適切な制度やサービスも提供しなければならない。

ここで安定所がその力を十分に発揮するためには、安定所の役割を再確認することは重要である。

それでは安定所の役割とは何であろうか。一つは障害者重点職業安定所の指定にもみられるように、広範なデータの収集ということが挙げられる。

安定所には職業安定業務に係わるあらゆるデータを収集・整備・提示することが求められている。まずは求人・求職情報を充実させることである。情報の量的な充実はもちろんのこと、質的にもかなり詳細なデータを揃えることが必要である。なぜなら、障害をもつ求職者が抱える事情はそれこそ千差万別であり、それぞれのケースにあわせた情報が就職とその後の定着を可能にする大きな鍵となるからである。そして集めた情報を適切に提供することも必要である。例えば、障害者雇用に消極的である事業所に対して、障害者雇用に関する好事例を示す、当該障害者について客観的かつ就職可能であることを示す積極的なデータを示す、採用を可能にするための環境整備についての支援制度や好事例を示す、など必要とされているデータは広範である。

日本では、障害者に対して適切なサービスを提供するために求職登録制度が実施されてきた。障害者を登録する制度は例えばイギリスにも存在する。しかし、求職に際して登録することにメリットが無いと考える障害者が多く、登録障害者が法定雇用率を達成するために雇用すべき数を下回ってしまっている。そのせいもあってイギリスの雇用率制度はうまく機能せず、障害者雇用対策ではもっぱら事業主への働きかけが重要視されている。

日本においては求職登録制度によって、求職者に係わる詳細なデータの収集が可能となる。それをもとにきめ細かな対応も可能となり、また雇用率達成指導にも有効な資料となる。求職登録制度が有効に機能している日本だからこそ、データの活用は安定所の重要な役割であるといえる。

また、イギリスで障害者雇用支援サービスの提供窓口となっているのは、職業安定機関に配置

されている障害者雇用担当官（Disablement Resettlement Officers, 以下「DROs」という。）である。現在、量的に限られたDROsの有効な活用ということが問題となっている。そのため、一般労働者向けのサービスで間に合う障害求職者には一般職員が対応にあたり、さら一般労働者向けの制度・プログラムも活用することにより、より専門的なサービスを必要としている障害者にDROs資源を振り向けようとしている³⁾。日本でも安定所における障害者関連の業務量は一つの課題である。日本の場合、データを収集・整理して、組織として共有することで、個人の職員に頼りすぎないサービスの提供が可能になる。

もちろん、安定所においても業務の対象となるのは個人の求職者であり、一つ一つの企業である。障害をもつ求職者の増加や重度化、さらに障害者のニーズの多様化も進展する中で、個々のケースに応じた的確な対応をするためにも、職業リハビリテーションに携わる福祉を含む関係機関との連携をさらに深めていくことが重要である⁴⁾。安定所は其中で中心的役割を担うことが求められているといえよう。

注：

- 1) ここでいう関係各機関・施設には、障害者職業センター、福祉事務所、身体障害者更生相談所、精神薄弱者更生相談所、特殊学級、盲・ろう・養護学校、障害者職業能力開発校、労災リハビリテーション作業所等がある。
- 2) 身体障害者または精神薄弱者を5名以上雇用する事業所では、障害者の雇用の促進等に関する法律の定めにより、資格をもった、障害者職業生活相談員を選任しなければならない。職業生活相談員は職場生活全般において障害者を支援するものである。
- 3) 1990年に報告された調査「Employment and Handicap」では、調査時点で就労を希望する障害者の中で、一般職員に助言を求めた障害者はDROs等の専門職員に助言を求めた者のほぼ2倍に達することが示されている。雇用省は障害者に対する一般職員の助言能力を強化することを意図している。
- 4) 近年、イギリスにおいても障害者の雇用対策が各機関で断片的に行われていることが問題点として指摘された。従来、イギリスの障害者対策は障害者に対するDROs、事業主にサービスを提供するDAS、雇うリハビリテーション部局（障害者に対する職業評価や職業準備訓練、就職後のフォローアップ等のサービス提供を担当する機関）の3機関を通じて行われていた。これらのサービスを地域単位で統合させる目的でパクト（Placement-Assessment-Counseling-Training：PACT）と呼ばれる援助チームが1992年より導入された。パクトでは障害者に対して専門的な助言、職業能力評価、就職の援助等のサービスを提供し、事業主に対しては助言・援助を通して障害者雇用を奨励する。パクトは地域レベルで障害者雇用対策のサービスを総合的に、専門的に提供することをめざしている。

文 献

Employment Service The Consultive Document on Employment and Training for People with Disabilities. 1990

労務行政研究所『労働法全書——平成7年版——』労務行政研究所, 1994

澤邊みさ子「イギリスの職業紹介機関に関する考察——職業リハビリテーションとの関連から——」
『障害者職業総合センター研究紀要』No.4, 障害者職業総合センター, 1995

白井晋太郎『障害者雇用対策の理論と解説——職業リハビリテーションの推進——』労務行政研究所,
1987

安井秀作『職業リハビリテーション——障害者の職業的自立をめざして——』中央法規出版,
1989