

障害者雇用に係る事業主支援の 標準的な実施方法に関する研究

2015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

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この報告書は、平成26年度に当センターの研究部門が実施した「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」の成果を取りまとめたものです。この研究では、事業主支援の具体的な実施方法について、専門家や先駆的な就労支援機関等を対象とした調査研究を実施しました。調査研究にご協力いただいた関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

この報告書がより多くの関係者の方々に活用され、わが国における障害者雇用や職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

2015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

研究主幹 落合淳一

執筆担当者

野中 由彦	障害者職業総合センター 主任研究員	概要
		序章
		第1章
		第2章
		第3章
		第4章
		第5章
秦 政	特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター理事長	第2章第1節
笹川 俊雄	特定非営利活動法人サンライズ理事	第2章第2節
直井 敏雄	ノーマライゼーション促進研究会会長	第2章第3節
大場 俊孝	株式会社大場製作所代表取締役	第2章第4節
中島 哲朗	障害者就業・生活支援センターしゅーと所長 障害者雇用企業支援協会	第2章第5節 第4章・参考

本研究の実施においては、下記の研究協力員が参画した。

河村康佑（障害者職業総合センター研究協力員）

謝 辞

本研究を実施するにあたり、上記の執筆いただいた方々をはじめとして、多くの方々から助言や情報提供等のご協力をいただきました。ここに記して厚くお礼を申し上げます。（敬称略）

窪 貴志 株式会社エンカレッジ代表取締役
金塚 たかし 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括社長
丸山 哲 社会福祉法人高水福祉会ふっくら工房ふるさと所長
石井 和子 医療法人社団宙麦会ひだクリニック就労支援部長
小田島 守 岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら副所長
清水 雅文 ビー・アイ・シー社会保険労務士法人取締役
金子 鮎子 特定非営利活動法人ストローク会副理事長
小島 秀一 社会福祉法人ぷろぼの広域事業部部長

目次

概要	1
序章 研究の目的と方法	3
第1節 研究の背景と目的	3
1 研究の背景	3
2 研究の目的	3
3 研究のポイント	3
第2節 研究の方法	3
1 国内の状況に関する文献情報の収集分析	3
2 専門家による寄稿	3
(1) 対象者	3
(2) 執筆項目	3
3 就労支援機関等ヒアリング	4
(1) 実施時期	4
(2) 対象支援機関等	4
(3) ヒアリング項目	4
4 事業主アンケート調査	5
(1) 実施時期	5
(2) 対象企業	5
(3) 調査項目	5
第1章 障害者雇用に係る事業主支援の概況	7
第1節 企業を取り巻く環境の変化	7
1 障害者雇用に係る法体系の変化	7
2 企業就労をめざす障害者側の変化	7
3 支援機関側の実情	7
第2節 事業主支援のニーズ	8
第3節 事業主支援の実際	12
1 事業主支援の具体的プロセス	12
2 事業主支援の形態	14
コラム：地域障害者職業センターにおける事業主支援の概要	15
コラム：アメリカの事業主態度変容プログラム『ウィンドミルズ』	16
コラム：職場定着支援システム『SPIS』	19
第2章 専門家による寄稿	21
第1節 特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター（秦政氏）	21
1 はじめに	21

2	企業を取り巻く環境の変化と障害者雇用の変遷	21
(1)	戦後の障害者施策	22
(2)	グローバル経済の進展と産業構造の変化	22
(3)	少子・高齢化の進展	22
(4)	障害者雇用の変遷	22
(5)	障害者雇用マーケットの変化	23
3	事業主支援の今後のあり方、課題	23
(1)	支援機関に求められるスキル	23
(2)	企業に発信すべきこと	24
4	支援者へのメッセージ	25
第2節	埼玉県障害者雇用サポートセンター（笹川俊雄氏）	26
1	埼玉県障害者雇用サポートセンターの紹介	26
(1)	概要と目的	26
(2)	設立背景	26
(3)	事業概要と活動状況	26
2	事業主支援のニーズ	27
(1)	埼玉県における障害者雇用の現状	27
(2)	埼玉県における障害者雇用の課題	27
(3)	障害者雇用における事業主ニーズ	28
(4)	はじめての障害者雇用への対応	28
3	事業主支援の今後のあり方	29
(1)	障害者雇用関連の法改正等の動向	29
(2)	平成26年度新規事業（精神障害者雇用の促進業務）	30
(3)	地域に根差した障害者雇用を目指して	30
(4)	『埼玉モデル』の構築と推進	30
第3節	ノーマライゼーション促進研究会（直井敏雄氏）	32
1	中小企業の障害者雇用を取り巻く状況	32
(1)	障害者雇用を理解するキーワード	32
(2)	企業経営と障害者雇用	32
(3)	中小企業における障害者雇用の課題	33
2	支援事例から見てきた中小企業への障害者雇用サポートのポイント	33
(1)	経営トップへの理解の促進	33
(2)	人事労務担当者および現場責任者への理解の促進	33
(3)	職場見学会、職場体験実習、トライアル雇用、採用へ	34
(4)	職場定着の支援	35
3	事業主支援の今後のあり方と課題	36
(1)	クロスオーバー支援	36
(2)	真摯な対話力に根差したネットワーク形成	36
(3)	企業関係者との信頼形成	37
(4)	障害当事者との関わり方	37

(5) 各種支援機関との連携	-----37
(6) 事業主支援の実践者へ求められる資質	-----38
第4節 株式会社大場製作所（大場俊孝氏）	-----40
1 事業主支援のニーズ	-----40
(1) 企業への障害特性や配慮事項の伝達	-----40
(2) 企業の困りごとに対応する相談機関	-----41
(3) 助成金による企業支援	-----41
2 効果的な事業主支援	-----42
(1) 実習が効果的	-----42
(2) 実習の期間・時間等	-----42
3 事業主支援の課題	-----43
第5節 障害者就業・生活支援センター「しゅーと」（中島哲朗氏）	-----44
1 障害者就業・生活支援センター「しゅーと」について	-----44
(1) 開設の経緯	-----44
(2) 職員の配置	-----45
(3) 登録者の状況（平成26年3月末現在）	-----45
(4) 職場実習件数	-----46
(5) 就労者数	-----46
2 地域の状況	-----46
3 「しゅーと」における職場定着支援への取組み	-----47
(1) 「しゅーと」の定着支援状況	-----47
(2) 定着支援において心がけていること	-----47
(3) 「しゅーと」の定着率	-----48
(4) 特例子会社「大山どりーむ」に対する支援	-----49
4 今後の定着支援について	-----54
5 まとめ ～これからの定着支援について～	-----55
第3章 就労支援機関等ヒアリング	-----57
第1節 株式会社インサイト（窪貴志氏）	-----57
1 「障害者雇用導入ガイドブック」の作成	-----57
2 サポートツールの使い方	-----58
3 インサイトの事業主支援	-----59
4 発達障害のある人のインターン	-----59
5 事業主支援のニーズ	-----60
6 平成30年法改正への対応	-----60
7 コーディネーターとして支援	-----60
第2節 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（金塚たかし氏）	-----62
1 JSNの事業主支援の展開	-----62
(1) 「無知」をなくす支援：講演・セミナー	-----62
(2) 「価値」を伝える支援：体験実習	-----63

(3) 「不安」を解消する支援：ジョブコーチにおける長期的なマネジメント	64
2 事業主支援の効果・展望	64
(1) 事業主支援の効果	65
(2) 事業主支援のニーズ	65
(3) 今後の展望	65
第3節 社会福祉法人高水福祉会「ふっくら工房ふるさと」(丸山哲氏)	67
1 3段階の企業の声と実習の役割	67
2 「OJTによる障がい者の就労促進事業」の設立	67
3 「OJTによる障がい者の就労促進事業」の実績	69
4 実習の位置付け	70
5 「OJTによる障がい者の就労促進事業」のメリット	70
6 事業主から見たメリット	70
7 OJT推進員	71
8 OJT推進員の推薦	71
9 「ふっくら工房ふるさと」の就労支援と事業主支援	72
10 OJチーム	73
11 企業で働くことを強く意識した支援	73
12 ビジネスマナーやSSTを取り入れる	74
13 合理的な配慮の説明	74
14 潜在的な事業主支援ニーズ	75
15 会社の中に仕事場や休憩室を作る支援	76
第4節 医療法人社団宙麦会「ひだクリニック」(石井和子氏)	77
1 就労支援、事業主との関わり方のパターン	77
2 支援機関をサポートする支援の実際	77
3 事業主に対する支援の実際	78
4 企業に信頼される必要	80
5 退職支援	80
6 働くことへの理解と企業を意識した支援	81
7 意識の違いを説明する支援	82
8 地域での役割の分散	84
9 これからの事業主支援の方法	84
10 職場実習の活用	85
11 「会社の人」にする支援	86
第5節 岩手中部障がい者就業・生活支援センター「しごとネットさくら」(小田島守副所長)	88
1 ネットワークによる就労支援の流れ	88
2 ネットワークによる就労支援のメリット	89
3 ネットワークによる就労支援の実績	90
4 就職後のフォローアップ	90
5 企業へのアプローチ	90
6 企業のための見学会	91

第6節 社会保険労務士による事業主支援（清水雅文氏）	-----92
1 社会保険労務士の企業への関わり方	-----92
2 企業の障害者雇用への意識	-----92
(1) 情報不足	-----92
(2) 不安の先行	-----93
(3) ノウハウ不足	-----93
(4) 制度活用の二極化	-----93
第4章 事業主アンケート調査	-----95
第1節 アンケート調査の概要	-----95
1 実施時期	-----95
2 対象企業	-----95
3 調査項目	-----95
第2節 調査結果	-----96
1 一般企業・特例子会社別	-----96
(1) 障害者雇用の動機・理由（当てはまるものすべて）	-----96
(2) 障害者雇用の動機・理由（最も当てはまるもの）	-----97
(3) 障害者雇用に関して感じた不安や課題（当てはまるものすべて）	-----97
(4) 障害者雇用に関して感じた不安や課題	-----98
(5) 支援を受けたことがある機関	-----99
(6) 受けたことのある支援	-----99
(7) 受けたことのある支援の満足度	-----100
(8) 今後必要だと感じる支援	-----101
2 一般企業・特例子会社別×雇用率未達成・達成別	-----101
(1) 障害者雇用の動機・理由	-----102
(2) 障害者雇用に関して感じた不安や課題	-----102
(3) 支援を受けたことがある機関	-----103
(4) 受けたことのある支援	-----103
(5) 今後必要だと感じる支援	-----104
3 一般企業・特例子会社別×精神障害者非雇用・雇用別	-----104
(1) 障害者雇用の動機・理由	-----105
(2) 障害者雇用に関して感じた不安や課題	-----105
(3) 支援を受けたことがある機関	-----106
(4) 受けたことのある支援	-----106
(5) 今後必要だと感じる支援	-----107
4 まとめ	-----107
第5章 研究のまとめ	-----109
第1節 事業主支援の課題	-----109
1 事業主支援を行う体制上の課題	-----109

2	事業主支援を行う者に求められる知識・技術等	109
3	事業主支援の人材育成の課題	110
4	効果的な事業主支援の手法の開発	110
第2節 事業主支援の標準的な実施方法		111
1	障害特性・配慮事項の理解促進	111
	(1) 障害特性・配慮事項に係る情報提供	111
	(2) 職場実習を活用した事業主支援	111
2	事業主支援場面における企業と支援者の関係	112
3	地域就労支援ネットワークによる事業主支援	113
第3節 事業主支援の今後の方向		114
1	事業主支援体制の構築～単独機関による支援からネットワークによる支援へ	114
2	事業主支援へ力点をシフトする傾向	114
3	事業主支援のための人材育成	114
4	情報交換の活性化	114
5	企業と教育訓練機関との連動強化	115
6	ローカルルールによる事業主支援の展開	115
7	定着支援の充実	115
【文献・資料】		116
参考 事業主アンケート調査結果		119

概要

本研究は、障害者雇用に係る事業主支援について、先進的な取り組みをしている事例を幅広く収集することにより、障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法を明らかにし、障害者の雇用促進と職業の安定に資することを目的として実施した。

序章では、この調査研究の目的と方法について記した。

第1章では、主に文献調査をもとに、障害者雇用に係る事業主支援の概況について記した。

第2章では、事業主支援に詳しい専門家として、秦政氏、笹川俊雄氏、直井敏雄氏、大場俊孝氏、中島哲朗氏を選定し、それぞれに事業主支援の実施方法や今後の事業主支援のあり方等について、原稿を依頼し、調整のうえとりまとめた。

第3章では、先駆的な事業主支援を展開している支援機関等として、株式会社エンカレッジ（窪貴志氏）、特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（金塚たかし氏）、社会福祉法人高水福祉会（丸山哲氏）、医療法人社団宙麦会ひだクリニック（石井和子氏）、岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら（小田島守氏）、ビー・アイ・シー社会保険労務士法人（清水雅文氏）を選定してヒアリングを実施し、それぞれの事業主支援の実施方法等について詳述した。

第4章では、障害者雇用企業支援協会が実施した事業主支援に係る企業のニーズ等についてのアンケート調査結果を障害者雇用企業支援協会のご協力により情報提供していただき、掲載した。

第5章では、調査研究のまとめとして、専門家の寄稿、ヒアリング結果、事業主アンケート調査結果をもとに、障害者雇用に係る事業主支援のあり方について論じた。

また、参考として、事業主アンケート調査の実施結果を添付した。

序 章

調査研究の目的と方法

序章 研究の目的と方法

第1節 研究の背景と目的

1 研究の背景

障害者法定雇用率の引き上げ、精神障害者の障害者法定雇用率算定基礎への追加等により、障害者の雇用促進および雇用継続のための事業主支援の重要性が増しているところである。企業の経営環境は厳しさを増す中で、特に中小企業において障害者雇用の機運が高まってきている。一方、就職を希望する障害者の方には、精神障害者や発達障害者の増加や障害の多様化が顕著に見られ、事業主支援のニーズも多様化してきている。今後の事業主支援は、企業の支援ニーズの高まりに適切に対応するとともに、企業や障害者の状況の変化に対応した、より高度な知識技術が求められることが予想される。

2 研究の目的

この研究では、これまで機構が提供してきた事業主支援に係る知見やノウハウが、地域障害者職業センターを含む支援機関においてどのように有効活用されているかを把握した上で、企業の規模や経験値、業態等によって、どのような支援等が必要なのか整理する。また、実際に展開されている先駆的な事業主支援の実施方法について情報収集し、分析することにより、事業主支援の標準的な実施方法に関するガイドとして取りまとめることを目的とする。

3 研究のポイント

この研究では、次の諸点をポイントとして分析・整理することとした。

- ①事業主支援のニーズの実際
- ②事業主支援を行っている機関の事業主支援実施状況
- ③事業主支援の具体的実施方法
- ④事業主支援の今後のあり方

第2節 研究の方法

1 国内の状況に関する文献情報の収集分析

障害者雇用に係る事業主支援に関する国内の論文、著作、研究発表等を収集し整理した。

2 専門家による寄稿

企業における障害者雇用促進および雇用継続のための支援の方策に詳しい専門家を選定し、事業主支援について原稿執筆を依頼した。

(1) 対象者

原稿執筆を依頼した専門家および専門家ごとの主なテーマは、表1のとおりである。

(2) 執筆項目

専門家に対する執筆依頼の共通項目は、次のとおりとした。

- ①事業主支援のニーズ
- ②事業主支援の実施方法
- ③事業主支援のあり方
- ④事業主支援に求められる支援者の知識・技術等

表 1 専門家および主なテーマ

番号	氏名	所属・肩書き	主なテーマ
1	秦 政	特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター理事長	企業の障害者雇用の実態と事業主支援のニーズ
2	笹川俊雄	特定非営利活動法人サンライズ理事	事業主支援のニーズおよび事業主支援の実施方法
3	直井敏雄	ノーマライゼーション促進研究会会長	中小企業への障害者雇用サポートの取組み
4	大場俊孝	株式会社大場製作所代表取締役／特定非営利活動法人全国精神障害者就労支援事業所連合会前理事長	精神障害者雇用企業の事業主支援ニーズ
5	中島哲朗	障害者就業・生活支援センターしゅーと所長	鳥取県米子市地域における就労支援機関の事業主支援の実際と課題

なお、本報告書では、「障がい」「障碍」等の表記は、固有名詞を除いて、法律用語に準じて「障害」を使用する等、寄せられた原稿について、表現等を執筆者了解のもと、適宜編集している。

3 就労支援機関等ヒアリング

障害者雇用に係る事業主支援について、先進的な取組みを展開している支援機関を対象として、ヒアリングを実施した。

なお、本報告書には掲載しなかったが、この他の機関からも多数情報提供いただいた。

(1) 実施時期

ヒアリングの実施時期は、平成26年4月から12月までであった。

(2) 対象支援機関等

ヒアリング対象とした支援機関等は、表2のとおりである。

(3) ヒアリング項目

支援機関等に対するヒアリング項目は、次のとおりとした。

- ①企業の概要
- ②事業主支援の実績

- ③事業主支援のニーズ
- ④標準的な事業主支援の実施方法および工夫点
- ⑤事業主支援のあり方
- ⑥事業主支援に求められる支援者の知識・技術等

表 2 ヒアリング対象支援機関等

番号	団体名	対象者（代表）氏名・肩書き
1	株式会社エンカレッジ	窪貴志・代表取締役
2	特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク	金塚たかし・統括所長
3	社会福祉法人高水福祉会ふっくら工房ふるさと	丸山哲・所長
4	医療法人社団宙麦会ひだクリニック	石井和子・就労支援部長
5	岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら	小田島守・副所長
6	ビー・アイ・シー社会保険労務士法人	清水雅文・取締役

4 事業主アンケート調査

一般社団法人障害者雇用企業支援協会（Support Association for Corporate Employment of the Challenged；以下「SACEC」という。）が SACEC 会員企業に対して実施した事業主支援に係るニーズ等についてのアンケート調査の結果を情報提供いただいた。アンケート調査の概要は以下のとおりである。

（1）実施時期

アンケート調査の実施時期は、平成26年10月～11月であった。

（2）対象企業

アンケート調査の対象とした企業は、SACEC の会員企業128社であった。うち有効回答を79社から得た。有効回答の得られた企業の内訳は、一般企業17社、特例子会社62社であった。

（3）調査項目

アンケート調査の主な調査項目は、次のとおりであった。アンケート調査の仕様は、巻末の参考資料のとおりである。

- ①企業の概要
- ②障害者雇用の動機・理由
- ③障害者雇用に関して感じた不安や課題
- ④支援を受けたことがある機関
- ⑤受けたことのある支援
- ⑥受けたことのある支援の満足度
- ⑦受けたことのある支援についての満足点、不満点

⑧今後必要だと感じる支援

⑨今後必要な事業主支援に関する意見等

第1章

障害者雇用に係る事業主支援の概況

第1章 障害者雇用に係る事業主支援の概況

第1節 企業を取り巻く環境の変化

1 障害者雇用に係る法体系の変化

平成25年（2013年）、法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、中小企業を中心に障害者雇用への関心が高まり、それに伴い事業主支援ニーズが高まってきている。また、同年、精神障害者が障害者法定雇用率算定基礎へ追加され、来る平成30年（2018年）には精神障害者が雇用義務の対象となるよう定められていて、精神障害者、発達障害者等、目に見えない障害のある人たちが就労支援の主な対象へとシフトしつつある。これらにより、今後ますます事業主支援のニーズは多様化していくものと予想される。今後の事業主支援は、企業や障害者の状況の変化に対応したより広汎な知識技術が求められ、企業の支援ニーズの高まりに適切に対応するべく、質・量ともにいっそうの充実が期待される。

2 企業就労をめざす障害者側の変化

一方、就職を希望する障害者の方には、精神障害者や発達障害者の増加や障害の多様化が顕著に見られる。公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）を利用して就職した障害者の就職件数を障害種類別に見ると、精神障害者が徐々に増え続け、平成25年度（2013年度）には、身体障害者を追い越し、今は最も多くなっている。また、発達障害者の増加も著しいことが報告されており、多くの企業が障害者雇用でイメージしているとされる軽度の身体障害者や知的障害者は、非常に少なくなっている。

3 支援機関側の実情

障害者の就労支援においては、平成18年（2006年）に障害者自立支援法が施行され、福祉サイドでは「福祉から雇用へ」の動きの中で就労移行支援が推進されるとともに、教育サイドでは「教育から雇用へ」の動きが加速されてきている。また、障害者就業・生活支援センターは平成26年4月現在、322ヵ所を数えるようになるなど、障害者の就労支援を行う機関が増えてきている。

しかしながら、厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」によると、募集・採用する際の事業所と関係機関の連携状況として、ハローワークを含む関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、身体障害者の場合は、全体の37.9%であり、同じく知的障害者では、24.5%、同じく精神障害者では、17.7%となっている（図1）。

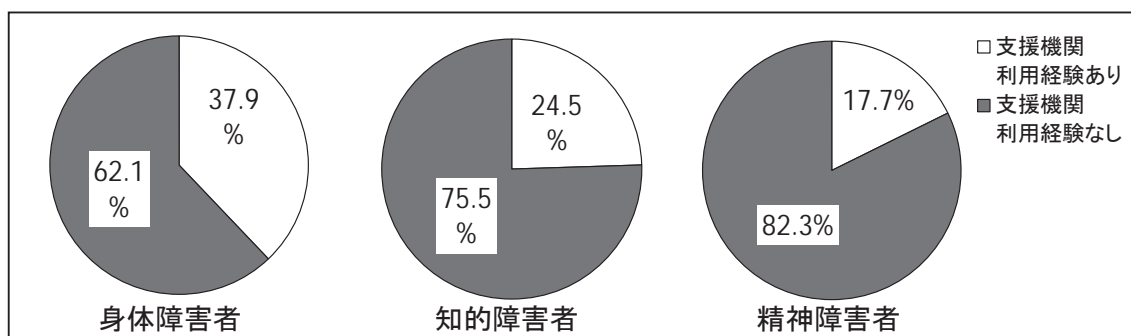


図1 障害者を募集・採用する際の連携状況

また、雇用継続、職場定着における連携状況において、関係機関を利用したり、又は協力を求めたことのある事業所は、身体障害者の場合は、全体の13.0%、同じく知的障害者では、12.6%、同じく精神障害者では、8.5%となっている（図2）。

このように、支援機関にアクセスしている企業は、まだまだ少ないことがわかる。

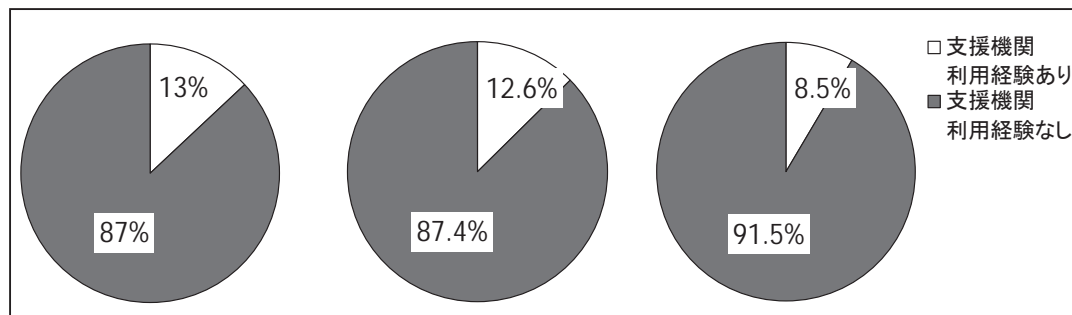


図2 障害者の雇用継続、職場定着における連携状況

第2節 事業主支援のニーズ

厚生労働省の「障害者雇用状況の集計結果」によると、ハローワークを通して就職する障害者の就職件数は増加し続けているが、特に最近4年間は連続で比較的大幅に増加しており（図3）、障害者雇用の気運は高まりを見せている。同時に、新規求職申込件数は就職件数を上回る増加率を示しており（図4）、障害者の就業ニーズは全体的に今後も増加していくと考えられる。その中で、障害者雇用の主体である事業主は新たな対応を迫られることとなり、それとともに事業主支援ニーズの高まりが予想される。

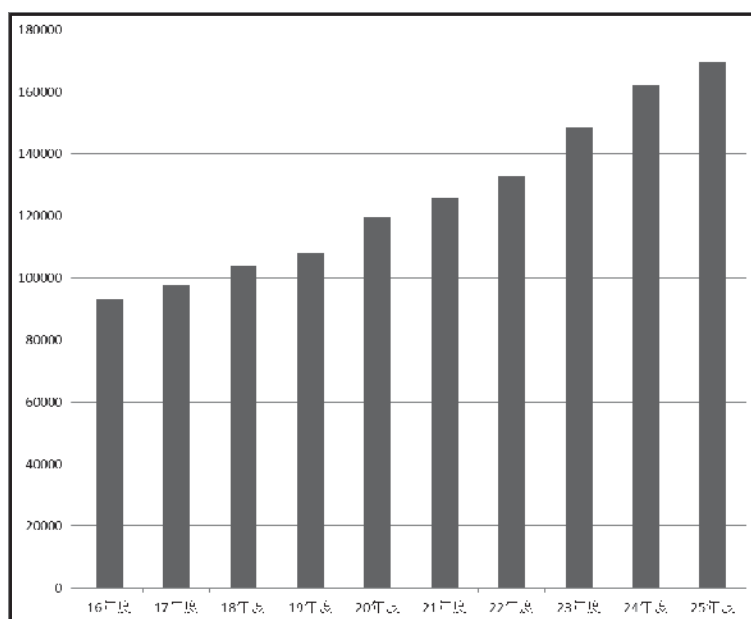


図3 障害者新規求職申込件数の推移（出典：厚生労働省）

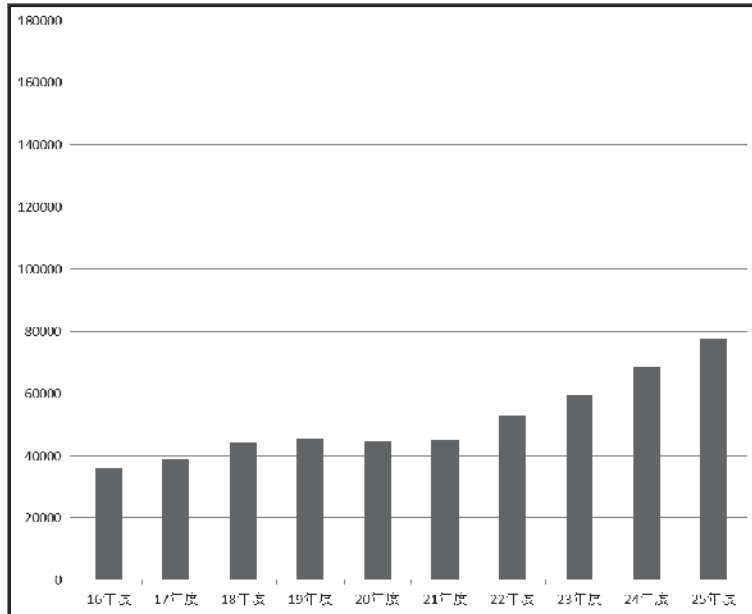


図4 障害者就職件数の推移（出典：厚生労働省）

また、精神障害者の新規求職申込件数の増加はより顕著であり（図5）、就職件数も目立って伸びてきている（図6）。これに伴い、精神障害者雇用に係る事業主支援ニーズが高まっていくことが予想される。

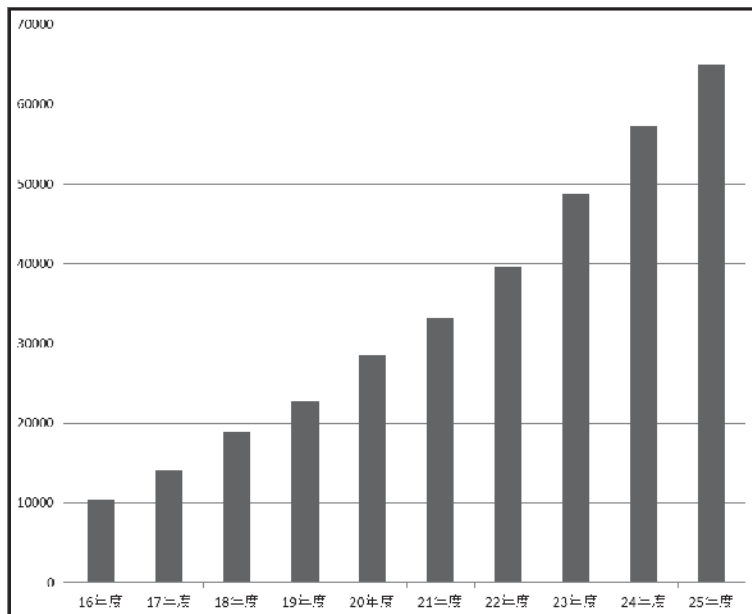


図5 精神障害者新規求職申込件数の推移（出典：厚生労働省）

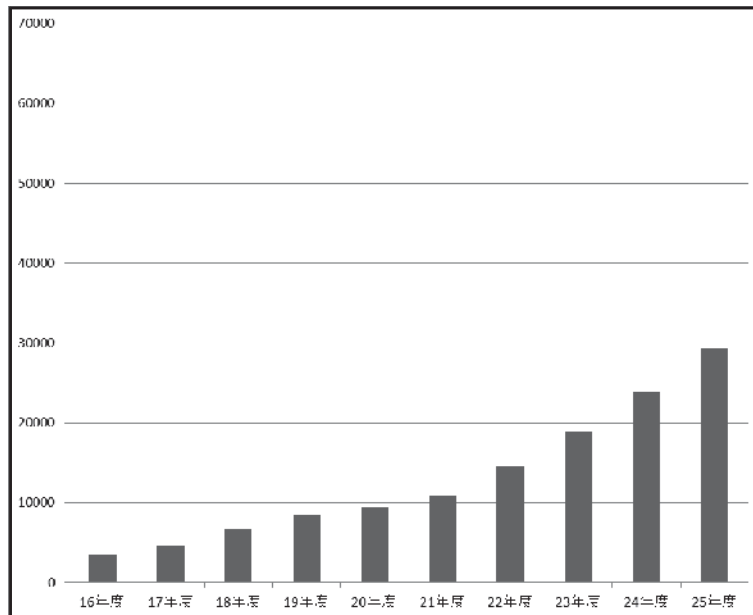


図6 精神障害者就職件数の推移（出典：厚生労働省）

事業主支援のニーズは、①障害者雇用に係る支援制度の充実といった制度的支援、②個々の障害者の特性についての情報提供、効果的な作業指導方法の伝授、職場環境を改善するための働きかけ、企業ではできない生活面の支援といった人的支援に、大きく分けられる。制度的支援においては雇用や設備設置のための助成金の拡充等多くの企業でニーズが一致しているが、人的支援のニーズは雇用障害者の障害種別や、企業の規模、事業主の障害者雇用に対する意識・取組みによって多様に変化する。こうした人的支援では、対象や局面に合わせた柔軟な対応が望まれる。厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」では、関係機関に期待する取組み（複数回答）として、図7の調査結果が掲げられている。このグラフにおける回答社数が偏りが少なく全体に分散していることから、企業や雇用障害者自身の状態に合わせてニーズが変化しうることが読み取れる。

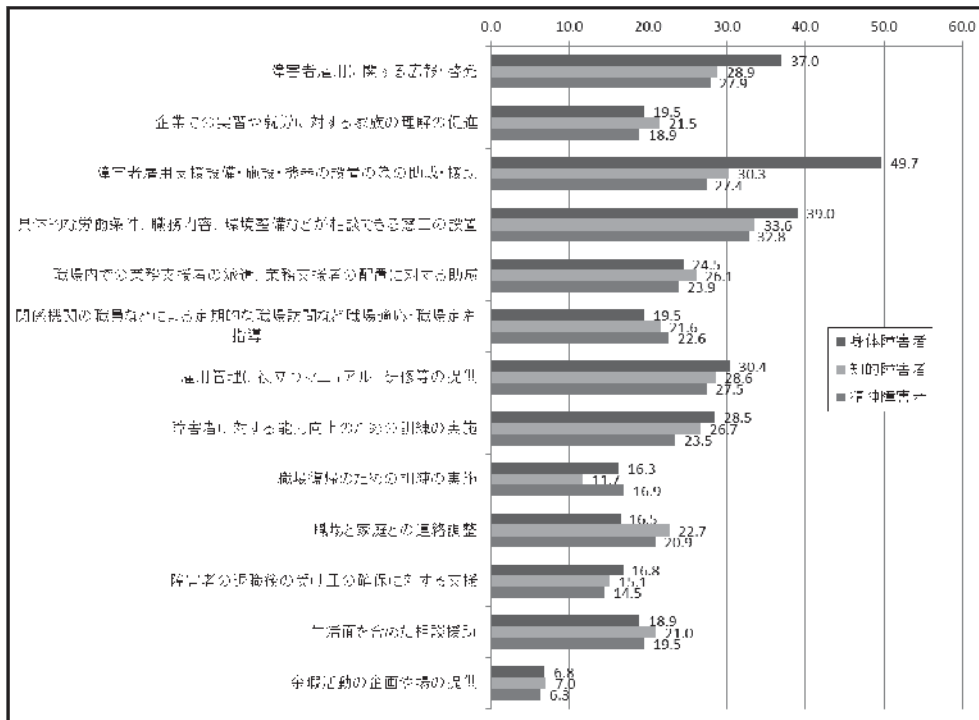


図7 関係機関に期待する取組み（複数回答）

（出典：厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」（回答事業所数8,673社））

事業主支援のニーズに関する調査は、多々実施されているが、その結果の典型的な一例が図8である。平成23年度茨城県「障害者雇用に関するアンケート」調査結果では、「障害者の職務能力等の適正な把握」が704社のうち約75%にあたる526社が「求めるサポート」と回答していて突出しており、企業が率直に支援機関に求めている支援ニーズの内容を率直に物語っている。

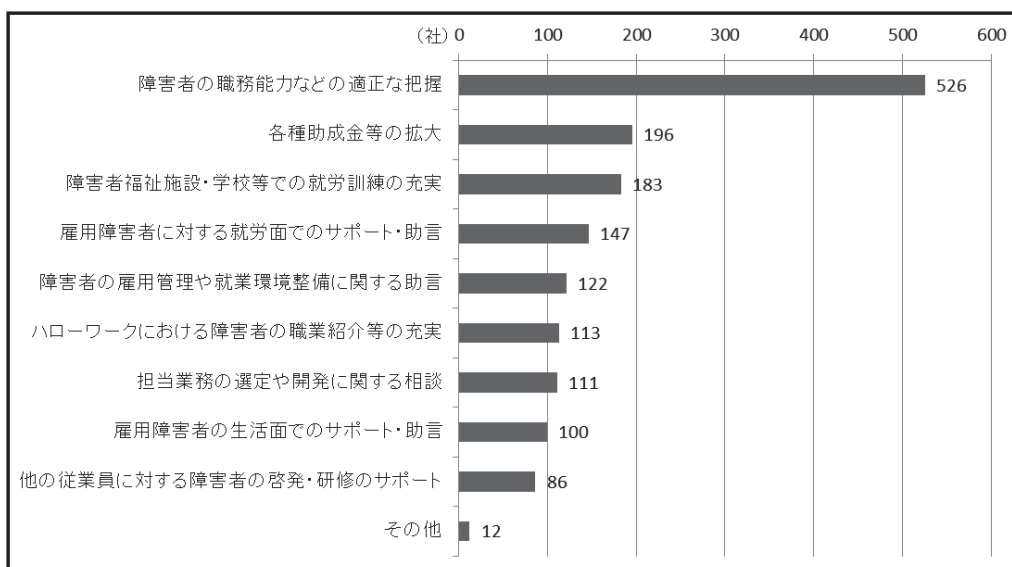


図8 企業が求めるサポート

（出典：平成23年度茨城県「障害者雇用に関するアンケート」調査結果（回答数704社））

第3節 事業主支援の実際

1 事業主支援の具体的プロセス

障害者雇用に係る事業主支援については、支援の対象者と支援時期によって、そのニーズも支援内容も大きく異なることを理解しておく必要がある。例えば、障害者雇用の経験の無い経営者に対して行う障害者雇用の意義等の理解促進等に係る支援と、現場従業員に対しての就職後の職場適応や職場定着に向けた支援とでは、求められる支援内容も、支援に求められる知識・技術等も、支援の方法も、まったく異なるものである。

事業主支援の対象者については、①経営者、②人事担当者、③現場管理者、④現場従業員に大別するのが一般的である。また、支援の時期については、①雇用前、②雇用時、③就職後の適応期、④定着期に大別するのが一般的である（表3）。

表3 事業主支援の対象者および支援時期のマトリックス

支援時期 \ 対象者	経営者	人事担当者	現場管理者	現場従業員
就職前				
就職時				
就職後				
定着時				

障害者職業総合センターの『企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』（2010年3月）では、事業主支援について、①障害者雇用の意識付け、②障害者雇用の計画、③雇用時の配慮、④雇用後の戦力化・定着の四つのステップに区分けして、それぞれのステップで必要とされる取組事項を整理している。（表4）

表4 ステップ別の企業の取組事項

(障害者職業総合センター「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(2010年3月))

段階	必要とされる取組み
<p>ステップ1 障害者雇用の意識づけ</p>	<p>①障害者雇用に関する基本的な情報源の確保、情報の入手 ②社内への通知 ア 経営者の理解促進 イ 従業員の理解促進 ウ 障害特性の理解</p>
<p>ステップ2 障害者雇用の計画</p>	<p>①採用計画 ア 業務内容の明確化 イ 全社内的な推進に必要な体制の確立 ウ 費用制約への対応 エ 施策動向への対応 ②募集 ア 適当な人材の確保 イ 募集方法の工夫 ③面接・採否の判断 ア 応募者の情報収集 イ 業務、職場とのマッチング ④配置</p>
<p>ステップ3 雇用時の配慮</p>	<p>①物理的環境整備 ア 環境整備の必要性の理解 イ 経済的負担の伴う大規模整備 ウ 既存設備における配慮・工夫 ②職場における人的支援体制 ア 社内における人的支援体制 イ 外部支援機関の活用 ③安全・健康管理</p>
<p>ステップ4 雇用後の戦力化・定着</p>	<p>①既存職種との合致（仕事に能力を合わせ） ②障害特性を考慮した職務創出（能力に仕事を合わせ） ア できる仕事の切り出し イ 職務検討体制の整備 ③能力開発 ア 指導體制の整備 イ 障害状況、個々の状況に応じた指導 ウ 研修等への参加 ④定着促進 ア 不安、要望の把握（日常的な相談、改善） イ 作業域の拡大 ウ 業務内容、配置の調整</p>

2 事業主支援の形態

障害者雇用に関して企業をサポートするものをすべて事業主支援と取れば、事業主支援の対象者と支援者の違いによって、さまざまな場面が想定される。事業主支援の対象者である①経営者、②人事担当者、③現場管理者、④現場従業員に対して、支援者側は、①障害者就労支援機関等（医療機関等を含む）、②企業に特化した支援機関等、③企業関係者、④社会保険労務士等に分けられる（表5）。この他に、行政による制度的支援があるが、本報告書では割愛した。

事業主支援では、支援者が対象者の所に出向いて直接支援する形態が基本とされるが、例えば、経営者同士の情報交換の場を設定したり、人事担当者に向けての障害者雇用に係るワークショップを開催したりといった形態の事業主支援もある。

表5 事業主支援の対象者および支援者のマトリックス

支援者 \ 対象者	経営者	人事担当者	現場管理者	現場従業員
障害者就労支援機関等				
企業に特化した支援機関等				
企業関係者等				
社会保険労務士等				

コラム：地域障害者職業センターにおける事業主支援の概要

地域障害者職業センターは、積極的に事業主の支援ニーズの把握に努め、支援が必要なものについて、事業主支援計画を策定し、これに基づいて体系的に事業主支援を実施するものとされている。事業主に対する体系的支援は、事業主支援計画の進捗状況および支援効果を随時確認し、事業主の意向を踏まえながら、必要に応じて、障害者と直接関わる現場の従業員の協力を得ながら進めるものとされていて、必要に応じて雇用管理サポート事業（特に専門的な支援を必要とする事業主に対し、協力専門家に依頼して当該雇用管理を容易にするための相談、助言、援助等を行うもの）等の活用を図るほか、それぞれの分野での支援が必要である部分については、ハローワーク等との連携について調整を行い、計画的かつ効率的に実施するものとされている。また、企業の広域的な支援ニーズに対しては、センターの全国ネットワーク機能を活かし、関係センター間で必要な情報交換を行いながら支援を進めるものとされている。

地域障害者職業センターが行う事業主支援の内容は、①雇入支援、②定着支援、③各種情報提供等に分けられ、具体的な支援内容は下記のように整理されている。

1. 雇入支援

- ① 障害者の雇用理念の確立に関する助言・援助
- ② 障害者雇入計画に関する助言・援助
- ③ 障害者の配置、職務設計および作業環境の整備に関する助言・援助
- ④ 障害者の労働条件（勤務時間、休憩時間、休日、賃金、安全衛生等に関する配慮）に関する助言・援助
- ⑤ 障害者の教育・訓練、指導方法又は障害者雇用に係る従業員への教育に関する助言・援助
- ⑥ 新規雇入れの際の人間関係作りの配慮等に関する助言・援助

2. 定着支援

- ① 在職中の障害者の配置転換、職務再設計および作業環境の整備に関する助言・援助
- ② 在職中の障害者の労働条件（勤務時間、休憩時間、休日、賃金等に関する配慮）に関する助言・援助
- ③ 在職中の障害者の教育・訓練、指導方法又は従業員への教育に関する助言・援助
- ④ 在職中の障害者の人間関係に係る配慮等に関する助言・援助

3. 各種情報提供等

- ① 障害に関する情報提供
- ② 障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度（助成金を除く。）に関する情報提供
- ③ 各種助成金制度に関する情報提供
- ④ 行政サービスに関する情報提供
- ⑤ その他の情報提供等

地域障害者職業センターは、この他の事業主支援として、障害者雇用に関して共通の問題を抱えている企業同士の人事・労務担当者がグループワーク方式により主体的に討論、意見交換等を行ったり、障害者職業カウンセラーが専門的な知識・技術に基づく課題解決のための助言・援助を行ったりする場として、事業主支援ワークショップを開催している。

コラム：アメリカの事業主態度変容プログラム『ウィンドミルズ』

障害者雇用をまだしていない経営者に向けて、障害者を雇用しようとする最初の導入のための体系的なプログラムは、国内では見られない。円滑な障害者雇用のためには、事業主側の受け入れる姿勢も重要な要素である。このコラムでは、経営者の障害に対する不安や偏見を減らし、障害者の雇用を促進するためのプログラムの一例として、事業主態度変容プログラム『ウィンドミルズ』(WINDMILLS: A DIVERSITY AND DISABILITY PROGRAM TO SHATTER ATTITUDINAL BARRIERS)を紹介する。

『ウィンドミルズ』とは、1980年にカリフォルニア州知事障害者雇用促進委員会によって開発されたもので、障害者雇用に対する理解の欠如や社会通念を顕現化し正しい理解を進めることで、障害者雇用に誤解を抱いている事業主の態度に変化を促すためのプログラムである。『ウィンドミルズ』は、アイ・ビー・エム、デジタル・イクイップメント、ジェネラル・エレクトリック、バンク・オブ・アメリカ、ゼロックス、マクドナルド、ヒューレット・パッカード、ディズニースタジオといった大企業や、軍や政府機関、州機関で活用されている。

わが国において、障害者雇用率の引き上げ等に伴い事業主の障害者雇用ニーズが高まっている昨今、経営者の障害者雇用に係る基本的な態度は、障害者雇用に決定的な影響を与えるものであり、こうした経営者向けのプログラムは参考になるとと思われる。

『ウィンドミルズ』の全体的なコンセプトは、①チームワークの精神を形成する、②対人関係における衝突を減らす、③法律に対する懸念や職場適応の問題により良い理解を与える、④雇用に際し必要な時間のコストを減らす、⑤コミュニケーションを増やす、等である。2006年においては10のモジュールであったが、気分障害に関するモジュールが加えられ、2009年版からは「外傷性脳損傷 (Traumatic Brain Injuries)」が新たに加わった12のモジュールで構成されている。それぞれのモジュールは45分から1時間程度で実施できるように組み立てられている。以下に各モジュールの概要を簡潔に説明する。

1. 共感 (Empathy)

自己紹介を兼ねて、参加者に初対面時の自身の気持ちを理解させ、参加者の抱く第一印象が障害者との対面場面でどのようにネガティブな影響を与えるかを理解することを目的とする。障害者との交流が少ない参加者は、「間違えたこと」をすることにいくらかの不安を抱くが、それは障害者にとっても同様であり、これらの経験を通じて両者が別の存在ではなく、同じ存在だという考え方（「私たちと彼ら」ではなく「私たち」という考え方）を理解することでコミュニケーションがより効果的なものになる。

2. ストーリー (The Story)

参加者に障害や障害者との体験談を互いに話すように促し、他者も同様の体験をし、同様の気持ちであったという知識を深めさせる。このように考えることで、参加者たちが障害者に意識を向ける前から彼らは自分の人生に密接に関わっていることを理解し、異質な他者ではなく同じ集団として会話をするようになる。

3. 噂ゲーム (Rumor Game)

事実が噂によってどのようにねじ曲げられてしまうかを示すことを通じて、噂や不正確な情報が障害者の雇用にどのように影響するかを理解する。また、障害者雇用に際して生じる噂に対処する具体的な方法の提案や、職場の同僚や上司が抱きうる不安やステレオタイプの調査等も行う。

4. プロフィール(Profiles)

このプログラムでは、障害者のジョブマッチングについて考えるとき、必ずしも必要な情報がすべて揃うわけではないことの理解に重点を置いている。障害についてのステレオタイプの理解に基づいて画一的なジョブマッチングを行うのではなく、個々の特性を考慮したジョブマッチングを行うことを教える。また、特定の障害に対して適した仕事、適さない仕事の調査も行う。ジョブマッチングを考える上で、職務内容を「重要な職務」と「重要でない職務」に分類し、「重要な職務」から面接における質問項目を構成することによって、障害者にその仕事が可能かどうか尋ねることができるようにする。

5. 障害：嘘か誠か？(Disabilities: Fact or Fiction?)

このプログラムでは、参加者に対し職場で障害者に起こりうる状況を予測するよう指導する。また、快適な職場環境を形成するために丁寧なエチケットや言葉への意識を高めることや、障害者雇用の方法の基礎について慣れ親しんでもらうことなども行う。誤った知識で障害者を差別することは、障害者の持つ能力や才能を活用する道を閉ざしてしまうため、障害者自身だけでなく事業主にも不利益である。障害者雇用の方法を正しく理解することは、職場環境を整備するための助けとなるだろう。

6. 障害選び(Pick a Disability)

参加者は、提示されたいくつかの障害から「もし自分が一つ障害を持たなければいけないとすればどれがよいか」を選択する。そうした選択やその後のディスカッションを通じ、障害と関連した固定観念やステレオタイプを説明し、また特定の障害に対する参加者の感情的な反応を表出させることによって、障害者への態度を理解し、お互いに良い関係を築くことができる。しかし、ある障害を持つ人に接した経験が、同じ障害を持つ人にそのまま当てはまる訳ではないことを心にとどめておく必要がある。障害に対して人がどう反応するかを理解は重要であるが、それと同時に、障害者もそれぞれ個性を持っていることを理解する。

7. 籠に訊け(Ask it Basket)

参加者は、障害や障害者についての質問を簡潔に紙に無記名で書き、それを籠に入れる。司会者は籠から質問が書かれた紙をランダムに取り出し、質問文を読み上げる。参加者はその質問に対して回答する。自発的な回答が尊重されるが、自ら回答する者がいない場合は、司会者は意図的ではない方法で回答者を指名する。指名された参加者は、原則として、必ず回答しなければならない。障害や障害者に対して質問することの不安を減らし、障害についてグループ全体で知識を得ることを目的とする。無記名での質問の機会を設けることで、恥ずかしがらずに質問を行うことができる。

8. 遭遇(Encounter)

参加者は、障害者と雇用場面ではないリラックスした空気の中でパネルディスカッションを行う。それによって、参加者が障害者への理解を深めたという自信を付けることを助け、特定の障害への理解をより深めることができる。

9. 誰のミス？(Whose Fault?)

このプログラムでは、偏見やネガティブな体験がどのように障害者の雇用を制限しているかを提示する。また、ひとつの障害の経験が他にどのような影響を及ぼすかを見る。

10. 合理的配慮 (Reasonable Accommodation)

職場における合理的配慮を促進するため、障害者の潜在的なニーズとその解決方法を ADA（「障害を持つアメリカ人法」 Americans with Disabilities Act of 1990）に準拠した質問・回答シート等を用いて提示する。合理的配慮は障害者雇用において重要な要素であり、また事業主と被雇用者間で誤解を生みやすいテーマでもある。そのため、事業主は合理的配慮についてより深い知識を持つ必要がある。

11. 気分障害と感情 (Taking the Emotion out of Emotional Disabilities)

このプログラムでは、雇用者は気分障害の人よりも身体障害や感覚障害の人について、より効果的な合理的配慮のアイデアが出せることをブレインストーミングを行うことで示す。すなわち、気分障害から感情を取り去ってみることを学ぶ。また、気分障害に対する雇用者の感情的な反応の影響を調べ、雇用者に感情的に中立な立場から気分障害の人のための合理的配慮を考える方法を付与する。気分障害の人たちのための合理的配慮を進める鍵は、身体障害者のニーズにアプローチするのと同じ方法でアプローチすることであり、診断名にとらわれず、職務を遂行する能力に障害がどのように影響しているかを確認することにある。

12. 外傷性脳損傷 (Traumatic Brain Injuries)

アメリカでは、外傷性脳損傷を抱えた帰還兵の職場復帰が問題となっているため、2009年版から新たにこのプログラムが追加された。このプログラムは外傷性脳損傷に対する認識を改善し、職務への影響や効果的な職場適応方法を紹介することを目的とする。

コラム：職場定着支援システム『SPIS』

特に精神障害者の職場定着の支援においては、常日頃、様子をよく観察し、少しでも調子が悪そうだったら声をかけ、話を聴くというような濃密な支援がこれまでの標準的な方法であった。それは、支援者が普段から個々の障害のある人と同じ場所で一緒に行動している場合には非常に有効である。しかしながら、必ずしもそのような濃密な支援体制は組めない場合もあり、また、必ずしもいつも一緒にいることができないため、直接の観察以外の方法で、調子の波等を正しく把握する方法が求められる場合もある。そこで、調子の波を客観的に「見える化」し、しかもそれを当事者と支援者が共有して相談できるようにする工夫が導入され、すでに実際に企業において試用もされている。原理は、業務日報をパソコンを使って入力するという単純なものであるが、障害のある人の主観的な判断を客観視できるようにしたことで、支援者と当事者の情報共有が容易になった。今後は職場定着がますます大きな課題となってくると予測される中で、こうした職場定着のための工夫は注目に値する。

1 SPISの概要

SPIS (Supporting People to Improve Stability) とは、精神障害者や発達障害者、職場復帰者等を対象とした「就労定着支援システム」である。このシステムは、大阪にある「有限会社奥進システム」によって開発され、平成25年度（2013年度）には独立行政法人福祉医療機構助成事業「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」として取り上げられた。SPIS 以前の精神障害者支援では、日々調子を見ながら、調子が悪そうだったら声かけをすといった支援が基本であり、現場的なノウハウはあるものの一般的に用いることができる仕組みは無かった。「有限会社奥進システム」では、SPIS 開発以前から障害者自身が体調の気になる点を業務日報に記入し、それを通じた調子の把握が日常的に行われていて、結果的に精神障害者の長期的な雇用継続に繋がっていた。長期雇用のためのそうした仕組みをより一般化するために開発されたのが SPIS である。

SPIS 開発の基本理念は、ネット上で何処でも確認でき、誰でも使いやすいシンプルなデザインで、一人ひとりに合わせた項目を設定することが可能で、記録がグラフとして見やすい、というものであった。具体的には、まず当事者（障害者）・企業の担当者・支援者で毎日記述する項目を決定し、当事者は毎日その項目への回答と簡単な業務報告を行い、1週間・1ヵ月等一定の期間でその情報を元に振り返りを行う、というステップで行われる。システムはすべてインターネット上で管理可能で、グラフ化による「見える化」も簡単にできるようにされている（図9）。

2 SPISの効果

SPIS には、状態把握、コミュニケーション促進のためのさまざまな特徴がある。まず、生活面、社会面、出勤の状態や仕事のやり方等、4段階評定で日々の精神状態を記録する。こうした、日々の状態の記録によって、いくつかの効果が望まれる。一つは、障害者自身の自己理解・自己管理の助けになる点である。毎日記録することで自分の状態を自覚し、過去の記録を振り返ることで自己管理能力が高まり、その結果、職場への定着が促される。もう一つは、日々のデータを分析することで、当人の調子が上下する傾向の把握に繋がるという点である。SPIS 以前では「精神障害者は突然調子が悪くなるので、雇用継続は難しい」といった通説があったが、調子が上下する傾向をつかむことで、体調不良・欠勤の予測が容易になる。さらに、職場全体の忙しさや当人の性格等によって、援助者に直接報告することが難しい状況であっても簡潔に情報を伝えることができるという強みもある。

当事者の評価 2014/12/05~2015/02/05

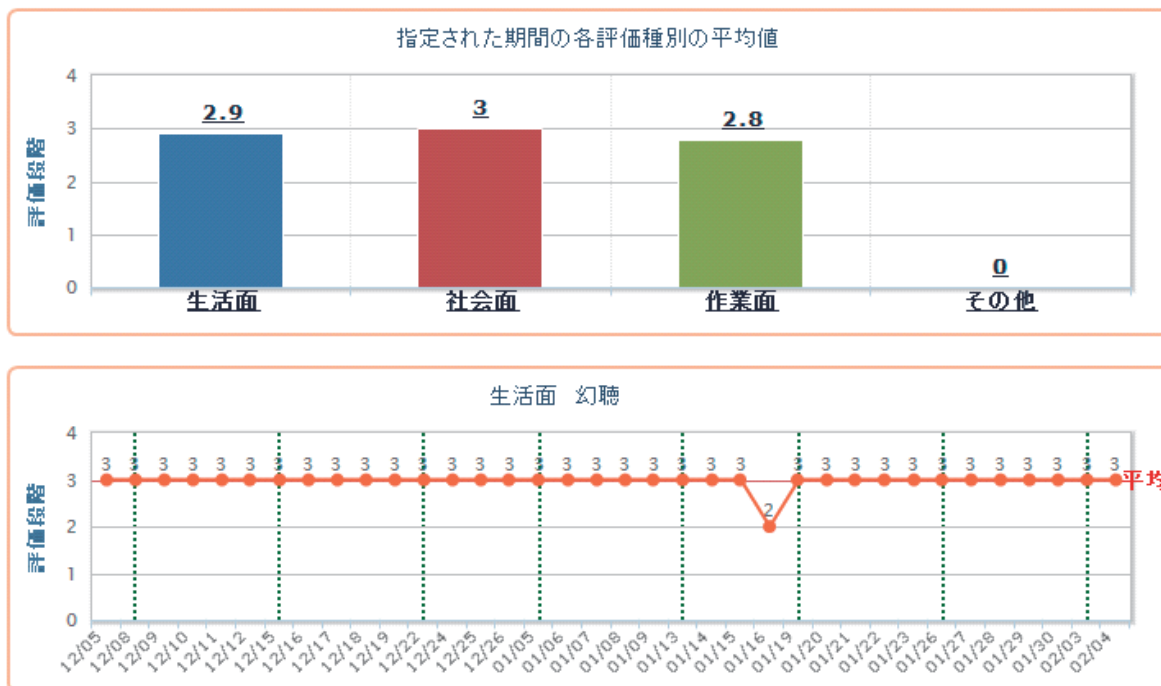


図9：SPIS統計情報例（SPISホームページより：<http://www.spis.jp/demo.html>）

状態の項目が個々人で自由に設定できることも特徴の一つである。画一的な評価方法では、症状とは関係の無い項目にまでチェックを付けなければならず余計な労力がかかってしまう、また逆にその人には必要な項目が入っていないことで状態の理解が困難になるといった問題があった。しかし、各人が項目を設定することで、日々の報告が簡潔になり、管理者も確認が容易になった。また、コミュニケーションの契機として、単に調子を尋ねるのではない、当人に合わせた問いかけを行うことができるため、円滑な職務遂行にも役立つ。

SPISでは、日々の報告結果を任意の期間でグラフ化することができる。視覚的に把握できることで、さまざまな場面でのコミュニケーション、情報共有に役立つ。まず、報告のグラフを見て、報告者本人との具体的なコミュニケーションが可能となる。上述の自己状態管理も容易にすることができる。より重要な点は、支援者・支援機関との情報共有場面での活用である。支援機関と振り返りを行う時、どのような感じであったかをただ報告するだけでなく、本人の状態の波や出来事と照らし合わせながら、具体的な話し合いを進めることができる。

このようにSPISは、単なるシステムとしてばかりではなく、障害者・企業・支援者のコミュニケーションや情報共有を円滑にし、一体化したネットワークを形成するツールとしても活用できる。今後高まると予想されている精神障害者雇用のニーズに対応するためには、システムのみ、あるいは現場のノウハウのみに頼るのではなく、それらを組み合わせて活用していくことが有効であろう。

第2章

専門家による寄稿

第2章 専門家による寄稿

第1節 特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター（秦政氏）

秦政氏（特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター理事長）は、特例子会社の設立・経営に関わり、日本経団連障害者雇用アドバイザー、厚生労働省の研究員等を歴任しつつ、長く、経営の視点から障害者雇用と就労支援を多角的に見る手法で、企業を相手に障害者雇用に関するノウハウの提供と指導等を行ってきた。秦氏には、豊富な経験を基に、障害者雇用に係る事業主支援について執筆いただいた。

『障害者雇用に係る事業主支援』

1 はじめに

支援機関の存在や機能は、福祉の世界では当たり前理解されている。一方、福祉の世界から一歩外に出ると、支援機関個々の機能が十分に理解されていないばかりか、その存在自体がまだまだ認知されていない機関が複数あるのが現実ではないだろうか。それでもいかなる動機であれ、障害者雇用に取り組む企業の間には、少しずつながらその存在、役割が認められてきた昨今であろう。しかし、認知されればされたで、ケースによっては企業から丸投げ状態で支援を求められ、当事者と企業双方の対応に疲弊している支援機関も出はじめていることが懸念される。この課題への善処策は、「支援機関だからこそ提供できるサービス」、「企業自らが主体的に取り組むことで効果を産む事柄」、この線引きを明確に自覚すること、そして、支援機関こそこのサービスに関しては、「さすが、プロ」と感嘆されるような質・量ともに充実した内容を提供していくことだ。これらの対応ができて初めて安定的な支援が叶い、持続的な障害者雇用が実現できると考える。

事業主支援の初めは、相手方＝事業主（企業）の特性を把握することから始めたい。障害、障害者をひとくくりで語れないように、企業もその風土、価値観はさまざまだ。1～2件の困難事例を体験ただけで「企業はこんなもの」と決めつけるのは早計である。また、福祉機関の物差しだけで測ると誤った評価になることもある。

では企業と福祉機関、どこに差があるか。大きな相違は、企業は利益がなければ存続できず、社員の雇用も叶わない。製造業からサービス業に至るまで、競合するライバル社は今や国内のみならず世界中に存在する。その環境下で生き残るには効率追求＝無駄の排除は必然だ。だからこそ、障害者雇用の必要性を説く際は、情ではなく経営上のメリットや社会的責任について、わかりやすく説明することが大事である。

また、障害者雇用に取り組む企業の姿勢も異なるものである。

- ・法律で規定されているから
- ・労働力が必要だから
- ・社会的責任であり、遵守しなければ評価・評判が下がるから
- ・福祉では支えきれない国情だから

これらの他には、納付金負担していることで責任は果たしているから雇用するつもりはないという企業まで、幅広い。

2 企業を取り巻く環境の変化と障害者雇用の変遷

(1) 戦後の障害者施策

戦後の日本は、就職後障害を負った中途障害者を除き、「障害者が存在しない企業社会」と「障害者が国の支援で支えられてきた福祉の社会」に大別された。敗戦後の荒廃から国を早期に立ち上がらせるための必要な方策として基幹産業に多くの若年労働力を送りこみ経済発展を促す一方で、全国に数多くの障害者施設を作り終の棲家としてきたことが、上記の二分された社会構造を作ってきたことは否めない。身近に障害者のいない産業界では障害者に何ができるか、何を任せればよいかを学ぶ機会は無かった。

(2) グローバル経済の進展と産業構造の変化

天然資源に乏しい日本は、石油等のエネルギーを輸入しながら物を作って海外に売る輸出大国だった。それがエネルギー価格の高騰に加え、人件費をはじめとして低コストで生産できるアジア等新興国の台頭により、日本の工場も競って海外へ進出した。国内に残る工場は安価な海外製品に対抗するために、さらなる生産性の向上が迫られ賃金水準は低下し、3Kと評される中小企業の多くは窮地に立ち、経営の縮小あるいは廃業を余儀なくされていった。製造業に替って伸びてきたのが、サービス、通信、介護、小売り等の第3次産業だ。接客等人と関わることやITを活用してソフトサービスを提供する第3次産業では、就労にあたり製造業とは異なる新たな職業能力が問われる。

(3) 少子・高齢化の進展

総務省統計局「平成22年国勢調査による基準人口」によれば、2011年日本の総人口は1億2,775万人、内生産年齢人口は8,130万人。それが2050年には総人口は9,608万人と24%減、生産年齢人口は5,001万人、38%減と推定されている。人口減少だけでも国力には打撃となるが、この減少率の差は急速に進展する高齢化現象を如実に表している。

これら少子・高齢化の進展により、高齢者を主たる対象とする社会保障給付費の拡大は避けられず、福祉で障害者を支えきれないことは自明の理である。またいつの時代にあっても国が支えることを必要とする重度の障害者の存在を考えると、少しの支援と配慮を行うことで社会参加が叶う他の障害者の受入れを促すことは当事者の幸せは無論のこと、国家の健全性を維持するためにも必要なことだ。障害者の自立を支えるためには職業保証は必然であり、その仕事の主たる提供者は企業である。国家的視点に立った障害者の受入れと戦力化は企業の社会的責務といえ、国による障害者雇用に関する指導はさらに強化されるであろう。

また、生産労働人口の減少は、企業にとっては死活問題である。「フル勤務で残業可能」な人材ばかりを求めているのは、陣容確保は難しい。多様な就労条件を受け入れる人事政策が必要だ。

(4) 障害者雇用の変遷

民間企業に努力義務とされていた障害者雇用が、義務化されたのは1976年（昭和51年）である。当時の雇用対象は身体障害者のみであり、法定雇用率は1.5%だった。その後1997年（平成9年）に知的障害者も雇用義務の対象に加わり法定雇用率も1.8%へ改正、さらに2006年（平成18年）には精神障害者も雇用率算定の対象に加わった。そして2013年（平成25年）、法定雇用率が2.0%へ引き上げられると同時に、2018年（平成30年）には精神障害者も雇用義務の対象となるよう定められた。一方、実雇用率は、雇用義務化された翌年の1977年（昭和52年）が1.09%であったのに対し、36年を経た2013年（平成25年）は1.76%にまで改善された。その間、バブル崩壊やリーマンショック等、厳しい経済情勢下においても、障害者雇用は着実に進展し

てきたと言える。

企業規模別に見ると、従業員1,000人以上の企業群は法定雇用率を上回る実績、一方かつて障害者の主たる受入先であった従業員300人未満の企業群が雇用縮小傾向にある。これはバブルの崩壊や産業構造の変化の波を受け、製造業を中心とする中小企業の多くが経営的に窮地に立ち、一部の企業は消滅あるいは縮小を強いられ、従前の障害者雇用堅持が難しくなったと解せる。これまで国の雇用指導は大手企業中心であったが、大手企業が法定雇用率を上回る雇用を実現している今、今後の指導は中小企業へ向かうであろう。

大手企業には知名度、経営面での体力に加え、これまで障害者雇用に取り組んできたノウハウが蓄積されている。それゆえに中小企業にはこれら大手に勝るだけの採用戦略も求められる。

(5) 障害者雇用マーケットの変化

障害者雇用が義務化された当初は、その対象が身体障害者のみであったという歴史的背景に加え、設備等のハード面の環境を整えれば即戦力として期待できるため、多くの企業が軽度の身体障害者を求めてきた。しかし、この層の大半は就業済みである。ハローワークにおける障害種別新規求職件数を見ると、10年前と比べ身体、知的は各々1.1倍と1.8倍の伸びだが、精神は8倍強と大幅に増えている。今後の新規採用は、精神（含む発達障害）、知的、重度身体が中核となり、従来の軽度身体障害者とは異なる配慮が必要となることを企業は理解しなければならない。

3 事業主支援の今後のあり方、課題

前述の環境変化から、障害者雇用を推進するうえで支援者には以下の諸点を念頭に置いて欲しい。

- ・ 障害者雇用は国家的視点に立つ重要テーマであり、その重大業務に携わっているという自負心を持つこと
- ・ 産業構造も変わり、企業が障害者に求めるスキルも変化している。その変化に応じる情報、知識を追求すること
- ・ 中小企業にも、「障害者の働ける」を実感していただく働きかけを行うこと
- ・ 誰よりも自身が、過去の経験、固定観念に縛られていないか省みること

(1) 支援機関に求められるスキル

いつの時代も企業が障害者雇用に逡巡する理由は大きく三つある。

- ① 経営状態が厳しく新規採用は難しい
- ② 障害者に任せる仕事が見つからない
- ③ 障害者を受け入れる環境が整っていない

この回答は企業規模、地域を越えて必ず挙げられる「できない理由」である。①はともかく、②や③の声に対してこそ支援機関の力の見せどころである。ではこれらの声に抗するに必要なスキルは何であろうか。

ア 第3次産業等の成長産業に求められる職業能力の修得と新たな仕事の切り出し

工場のライン業務と異なるのは、すぐそばにお客様がいること。従来以上に挨拶等のマナーは必須だ。そのうえで個々の強みを見極めて新たな仕事の切り出しをしていきたい。

臨機応変な対応が苦手、極度に緊張しやすい等接客は苦手でも、バックヤードでの品出しや商品整理、伝票入力等の軽作業はあるはず。一つひとつの業務は数時間分だとしても、それらを寄せ集めれば一人前の業務を創出できることもある。

そして、現代社会ではどんな業務に就いたとしてもパソコン操作はつきものだ。基本的な文章入力やデータ入力に慣れているだけでも、仕事の機会は広がる。学んでおきたい。

1 社単独では雇用創出が難しい場合は、他社や他機関と連携することで、道が開ける場合もある。「ピンチはチャンス」の発想で取り組んでいきたいものだ。

イ 精神障害者への対応

近年は、精神障害者の就労ニーズが大きく伸びている。企業にはうつ病で休職する社員対応の経験から、精神障害者を敬遠するケースも少なくない。しかし、軽度の身体・知的障害者の大半は就労済みであり、障害者雇用を推進するには今や精神障害者を度外視することはできない。一度精神障害に罹った人に社会参加の再チャレンジの機会が与えられないと、労働人口減少の社会環境においては、障害を負わない人に過度な負荷がかかり新たな障害者を生む悪循環も起こり得る。それならば、障害を理解し必要な配慮を施せば働ける人たちを戦力化することに注力する方が、長期視点に立てば成果が大きいと考えたい。

精神障害者保健福祉手帳を有する人は、主として「統合失調症、そううつ病、てんかん、高次脳機能障害」を発症した人であり、さらに近年では発達障害と言われる人も含まれるようになった。これらに共通するのは障害が見えず、症状や障害の程度がさまざまということ。ゆえに、最終的には個々の特性を把握し、強みと課題を障害当事者と共有したうえで就職活動することが大事となる。いずれにしても就労支援対象は、主治医等から就労可能との所見を得た人たちである。彼らの「働ける」をしっかりと企業に伝えていきたい。

ウ 当事者・企業双方に無理の無い導入プロセス

就労移行支援事業であれば最長2年間の利用等、福祉の分野でも数値的制約を受け、実力以上に就労を早めるケースも時々耳にする。しかし、準備不足で就労した場合の末路は残念な結果に陥りやすく、障害者、企業双方にとって苦い経験となるばかりか、次の機会に向けて二の足を踏ませることになりかねない。これらの弊害をなくすためにも、採用を意図しての実習制度を活用したい。これは当事者の職業能力や意欲、適性を見極める意味で貴重な事前審査になり間違いの無い採用を実現できるとともに、実習に参加する障害当事者の取り組む姿を周辺の従業員が観察することを通し「自然な障害理解」も図れる。また働くことを願う当事者自身にとっても、さまざまな企業で多くの仕事を事前体験できることは自分自身を理解する絶好の機会でもある。

(2) 企業に発信すべきこと

ア 企業が選ばれる時代。「早期対応」かつ「自社の社員は自社で育成」が基本

障害者雇用市場が激化する中、近年ではより良い職場へ転職していく障害者も珍しくなく、その動機は給与等の処遇のみではない。きちんと評価されたい、至らぬ点はきちんと指摘を受け、できていることは褒めて欲しいと願っている。能力の創出、動機付け、評価と報い方、キャリア形成は障害の有無とは関係ない。

早く行動したものが優位に立てることは勝利の鉄則。他社での取組み等を参考にとにかく行動を起こすことだ。案ずるより産むが易しである。

イ 経営者に求めたい気付き

選考段階で注視すべきは、

- ・「働きたい」との思いを強く持っている

- ・自分の強み、弱みを理解し相手に伝えられる
- ・根気強さ、加えて体力・持続力がある

ここまでは、障害の有無に関係なく共通項だ。これに障害者の場合は、

- ・家族や関係者の支援が期待できる

を加えた方がよい場合もあることを伝えたい。そのうえで下記の事を伝えて欲しい。

① 障害者には障害があるゆえにできないことがある。にも関わらず当事者は「できない」と言うてはいけない、頑張っで何でも人並みにこなさなければと考えがちだ。しかし効率性を追求するならば、社員全員が同一のことを同一スピードで仕上げるよりも、異なる強みを持った集団が各々得意分野で力を十分に発揮し、全体として最大の成果を創出することを重視すべき。「障害ゆえにできない事、配慮を得ればできる事、その中でも得意な事は何か」。これを当事者も職場の仲間も知る事が肝腎だ。しかし、残念ながら自分の得意に気付いていない当事者もまた多くいる。焦らず、慌てず、諦めずに接し、まずは支援者が彼らの「働ける」を実感し、個々人の強みを職場の仲間に伝えて欲しい。

② 同一障害名同一等級だとしても、個々の状態は異なる。それゆえに配慮すべき事も異なる。先入観ではなく、一人ひとりとしっかり向き合い、話し、想いに耳を傾けて欲しい。中途障害と言われる人生の半ばで病気や事故により障害を負った方の中には、障害受容までに時間を要する方も少なくない。それでも受容ができた時、大きな挫折を乗り越えた人だけが有する強さ深さを兼ね備えている。本人に寄り添い待つてあげて欲しい。

一方、先天的に障害を持っている方の中には、幼い時から家族も含めごく限られた人間関係の中で生活し成人する方もいる。部活動、受験、アルバイト等他者と関わり他者と比較して自分を客観的に見る機会を持てなかった場合、社会性を培うのは就労してからだ。自己中心的な言動が目立ったり自信が育っていない人がいたとしても、育った環境を鑑みて時間をかけながら諭し指導して欲しい。彼らこそ大きな伸び代を持っているのだから。ただし、守られることに慣れてしまっている面があることも否めない障害者には、働くことの意義、喜びと覚悟を改めて求め、毅然とした態度で接したい。

③ 一人で頑張らない。周知のとおり、国は企業が不慣れな障害者雇用に取り組む際、経済的な負担の軽減や情報不足を補う手段としてさまざまな制度や専門機関の配置を行ってきている。まずは自分たち支援機関の機能と各々が有する有用情報や障害者雇用で多くの実績を出している先達企業の紹介をして欲しい。「知って、見て、連携する」ことの大切さ、それが早道であることを伝えて欲しい。

④ これらの取組みを「障害者雇用」と言う限定的な枠組みではなく、時短勤務を望む育児や介護中の社員、あるいはシルバー人材にも活かせると大きな視野で捉えてみて欲しい。多様な人材に多様な働き方が提供できた先にこそ、真の共生社会が実現できるはずだからだ。

4 支援者へのメッセージ

企業同様に「一人で抱えこまない」ことだ。「私が支えなければ」や「自分が頑張れば」との思いは、一見美德ではあるが、所詮一人で対応できることには限界がある。自分ができること、自分がすべきことを冷静に判断できる心身の余裕を持つようにして欲しい。個人事業ではなく組織に属する限り、各自が自分の属する機関を有効に機能させる提案をして欲しいのだ。支援機関も選ばれる時代になろう。一人で机に向かっでも善処策は生まれない。少しの余裕を作ることで、思い込みではなく支援対象者が有する本音（課題）が見えてくることもあろう。また自分たちも関連機関と情報交換したり、現場を見て気付くこともできよう。そのようにして自分たちが提供しているサービスの価値を高める努力をし続けていただきたいと願っている。

第2節 埼玉県障害者雇用サポートセンター（笹川俊雄氏）

笹川俊雄氏（特定非営利活動法人サンライズ理事）は、特例子会社の運営に従事していた経験を持ち、埼玉県障害者雇用サポートセンターの企業支援アドバイザーとして事業主支援に取り組んでいる。以下、埼玉県障害者雇用サポートセンターの事業主支援の取組状況や成果等、事業主支援のニーズ、今後の事業主支援のあり方等について執筆いただいた。

『埼玉県障害者雇用サポートセンターの事業主支援の実際』

1 埼玉県障害者雇用サポートセンターの紹介

（1）概要と目的

埼玉県障害者雇用サポートセンター（以下「サポートセンター」という。）は、平成19年（2007年）5月に、全国初の障害者雇用の企業支援に特化して設立された埼玉県独自の組織であり、平成26年（2014年）で8年目を迎えている。事業所は埼玉県さいたま市浦和区北浦和の浦和合同庁舎別館1階を拠点としている。

設置主体は埼玉県産業労働部就業支援課であり、企業の障害者雇用を推進するため、障害者に適した仕事の創出方法、雇用管理や各種援助制度等に関する助言や提案を行い、円滑に障害者雇用ができるように支援することを目的としている。スタッフは、企業出身者を中心に、平成26年（2014年）4月現在、センター長を含めて19名が従事しており、企業の障害者雇用や支援等に携わった経験と専門性を活かした活動を展開している。

（2）設立背景

埼玉県では平成19年度（2007年度）の障害者雇用推進施策の一環としてサポートセンターを設置、企業で障害者雇用の経験あるスタッフによる企業支援を掲げ、運営を民間に委託し開設することとした。設立に先立ち実施した企業アンケートでは、障害者雇用における不安や悩みを抱えている実態が浮かび、その対応として地方自治体による企業の障害者雇用を支援する組織は、当時全国でも例を見ない先駆けとなる取組みでもあった。

障害者の就労支援では、平成18年（2006年）に障害者自立支援法が施行され、福祉サイドでは「福祉から雇用へ」の動きの中で就労移行支援が推進されるとともに、教育サイドでは「教育から雇用へ」の動きを受け、埼玉県では、平成19年（2007年）4月に100%就労を目指す埼玉県立特別支援学校が2校設立された（さいたま桜高等学園および羽生ふじ高等学園）。一方企業サイドでは、障害者雇用率達成に向けた指導基準が強化されるとともに、社会的責任（CSR）や法令順守（コンプライアンス）が企業価値として問われはじめた時期でもあった。

（3）事業概要と活動状況

サポートセンター事業は四つの柱で展開しており、第1が「雇用の場の創出事業（企業への支援）」、第2が「就労のコーディネート事業」、第3が「企業ネットワークの構築と運営」、第4が企業および就労支援機関や障害者等からの「相談事業」である。

第1は障害者雇用について企業の立場に立った助言や提案を行い、円滑に雇用ができるように支援、第2

は各地域の就労支援機関と連携し、就労支援機関に登録している障害者が就労に結び付くよう、側面的な支援を行っている。第3は障害者雇用に理解のある企業ネットワークの推進と拡大を狙いとして、企業等を対象とした障害者雇用サポートセミナーや地域別の障害者雇用企業情報交換会の開催、企業見学のコーディネート等を行っている。また、企業ニーズを受けて、企業内での研修会の開催や埼玉県内における特例子会社連絡会および障害者雇用に関するテーマ別研究会の開催等も行っている。第4に相談事業では訪問・来所・電話・インターネット相談等を含めて、親切で丁寧なワンストップサービスの提供を心がけている。

2 事業主支援のニーズ

(1) 埼玉県における障害者雇用の現状

①埼玉県の企業特徴

埼玉県は、日本で8つある内陸県の一つであり、人口は約723万人（平成26年推計）で全国5位、総生産は20兆円強（平成23年）である。特徴の一つは、西の地域では風光明媚な秩父連峰があり、その他の地域は、関東平野の一部を成しており平地が多く、特に県南地域では、東京に本社を持つ企業が事業所や工場等を設置している例が多く見られる。また、東京との一体感も強く、多くの住民が東京で勤務しており、昼夜間人口比率は88.6（平成22年）と全国で最も低い県でもある。

二つ目の特徴は、企業総数は約7万社（平成18年）あるが、「平成26年6月1日付け障害者雇用状況」では、県内に本社を置く企業で常用雇用者数50人以上の企業は2,737社、内1,000人以上の規模は84社であり、大多数が小規模の企業で、産業分類では卸・小売業、製造業、建設業が上位となっている。企業支援に際しては、15カ所のハローワークとの連携も踏まえ、五つ（県東・県西・県南・県北・秩父）の地域の担当者を決めて、スピーディーできめ細かな対応を行っている。

②埼玉県の障害者雇用状況および障害者職業紹介状況

「平成26年6月1日付け障害者雇用状況」では、合計2,737社の企業の合計実雇用率は、依然として法定雇用率2.0%よりも低い1.80%ではあったが、過去最高の率となっている。また、法定雇用率達成企業割合は43.7%で、約56%の企業1,542社が未達成の状況となっている。特に未達成企業の88%が、企業規模50人から299人の中小規模の企業（以下、「中小企業」という。）に集中している。また、障害者の合計雇用数は11,066人と前年比107%の伸長であった。

「平成25年度障害者職業紹介状況」のハローワークにおける就職件数の前年比は、合計で111%、精神障害者で124%と、全国と同様に2桁増の伸長を見せている。しかしながら平成26年（2014年）の精神障害者の雇用数は、839.5人と身体障害者の約12%程度であり、全体構成比でも8%と低く、これから促進していくべき課題を抱えている。

また、「ハローワークにおける精神障害者の実態調査（平成22年4月障害者職業総合センター調査研究書No.95）」では、3ヵ月以内に約35%が離職している調査結果もあり、採用後の職場定着も同様に課題となっている。

(2) 埼玉県における障害者雇用の課題

①中小企業への支援

法定雇用率未達成企業が中小企業に集中している状況は、前述のとおりであるが、さらにその中で「0人

雇用」の企業数は1,000社強あり、そのほとんどが50人から299人の中小企業に含まれている。したがって、対象企業の障害者雇用を進めていくためには、「はじめての障害者雇用」という視点での支援が重要になる。また、平成27年（2015年）4月からは、障害者納付金制度における企業規模が常用雇用者数100人超へ拡大されることとなっており、中小企業への支援の強化は喫緊の課題となっている。

②精神障害者雇用の促進

障害者種別では、精神障害者の就職件数は高伸長率で増加してはいるものの、平成26年（2014年）の障害者雇用数では839.5人と少数であり、新規雇用数では200.5人の状況である。加えて職場定着の課題も抱えているが、職業準備性が整っている障害者であれば、特に中小企業にとっては戦力となる可能性を持っているといえる。平成30年度（2018年度）から、精神障害者雇用の義務化が決定しており、精神障害者の雇用促進は、埼玉県だけではなく国としての課題にもなっている。

（3）障害者雇用における事業主ニーズ

①訪問時のヒアリングからのニーズ

サポートセンターでは、年間500～600社の企業に対して雇用の助言や提案を実施し、相談件数では延べ1,500件を超える支援を行っている。訪問時のヒアリングの集計結果では、障害者雇用を進めていくうえでの不明・疑問や不安・心配等のベスト3は、第1にどんな仕事が任せられるかわからない、障害者向けの仕事が無い、第2に障害の内容がわからない、第3は採用方法や管理方法がわからない等が挙げられており、これらの項目は企業ニーズの裏返しでもある。

②ニーズへの対応と支援のポイント

ニーズへの対応では、支援対象企業が中小企業に集中している環境を踏まえ、三つのポイントで支援を行っている。第1は「ワンストップサービス支援」であり、障害者雇用に関わる問題であれば、窓口として1カ所ですべて対応が取れるようにしている。第2は「コーディネート支援」であり、就労支援機関、特別支援学校、地域障害者職業センター、ハローワーク等との連携による支援や企業見学会の開催等も行っている。第3は「コンサルティング支援」であり、企業内の職域開発や受入環境作り等の支援も行っている。

支援内容としては、トップマネジメントの理解や現場の協力体制の推進、担当者（人事・総務担当）の進め方への支援が挙げられるが、各社の組織の立場で、障害者雇用の推進という課題に対して、解決するためには、あるいは実現するためにはどうしたらよいのか、またいつまでに実施するのかという視点で、具体的な計画化のための助言を行っている。

（4）はじめての障害者雇用への対応

支援の標準的な流れは、第1段階は相談と現場確認から行っている。企業の窓口は、主に人事や総務の担当者が相談対象となるが、サポートセンターの役割の説明とともに、障害者雇用の概要説明も行っている。この時点で、障害者雇用の推進に関して、トップマネジメントの了解もしくは協力が得られているか否かの確認をさせていただいている。推進に対する判断が下されていれば、後はいつまでに実現すればよいのかという点に絞られ、担当者としては実行あるのみで進めやすい環境にあると言える。逆に了解を得る前の段階や了解を得られておらず、どのように社内的に進めていけばよいのかという相談内容もある。この場合は、経営企画や人事計画における要員計画の一環として、障害者雇用の課題および推進案を人事案件として、当

事者意識を持って、組織を通して提案することを助言させていただいている。

現場確認では、特に職域開発を含めた業務の切り出しから支援を行っている。事務系および作業系の業務で対象となる業務の洗い出しについて、作業項目と内容、手順、難易度、頻度、作業時間と時間帯、担当部署といったリストの作成を依頼するとともに、現場見学の中で可能性のある業務については、具体的な参考事例を伝えている。ポイントは、まず1日6時間で1人分の業務の組立てができるかにかかっている。業務量として中心となる主業務と周辺業務があると組合せがしやすいが、障害者の成長を考慮すると難易度の高い業務も対象として考えておくことも必要である。また1週間のスケジュール化で5日分の組立てができれば週30時間のフルタイムの組立てができたことになり、人数は要員計画に合わせて順次進めていくことが可能となる。

第2段階では、企業の所在地に近い地域の障害者就業・生活支援センターや市町村障害者就労支援センター等の就労支援機関と障害者にも呼びかけをして、職場実習に向けた企業見学会を開催している。企業概要について説明を受けるとともに、現場の業務を見てもらうことで候補者を募っている。実習期間は、受入企業の負荷を考慮して、3日から5日間の短期間の日程でスケジュール調整を行っている。

実習期間中は、就労支援機関のスタッフによる支援とともにサポートセンターのスタッフも立会い、最終日には実習の振り返りの場を設定、障害者や就労支援機関へのアドバイスを含めた評価会を行っている。企業の担当者からは、実施前段階では、どのような障害者がどのような業務ができるのか、また安全面や衛生面等で気を付けることはないのか等、不明や不安な点についての質問が多く出るが、実践の中でかなりの部分が払拭できると考えている。また、並行して「百聞は一見に如かず」で、障害者雇用における先行企業や訓練施設や特別支援学校等の見学も行っているが、知識の習得だけでなく生きたヒントを得られる機会となっている。候補者が決定した段階では、障害者雇用の説明と合わせて、職場の社員を対象とした障害特性と業務上の配慮等に関する出前研修会も開催し、受入体制の支援も行っている。

第3段階では、採用後における障害者の職場定着支援も就労支援機関と連携して行っている。課題が発生した場合は、サポートセンターからの提案で、企業の担当者と就労支援機関のスタッフを交えた支援者会議を開催して解決を図っている。特に精神障害者の雇用に関しては、精神障害者雇用アドバイザーと精神保健福祉士のチームも参加した対応も進めている。

3 事業主支援の今後のあり方

(1) 障害者雇用関連の法改正等の動向

平成25年（2013年）4月から、企業の障害者法定雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられ、6月には、障害者雇用促進法の一部改正が行われ、障害者の権利に関する条約（以下、「障害者権利条約」という。）の批准に向けた差別禁止や合理的配慮等の概念が定められるとともに、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の法案が成立、精神障害者雇用の義務化は平成30年（2018年）4月からの施行となった。

また、同年6月に障害者差別解消法も成立、9月には平成25年度（2013年度）から5年間の第三次障害者基本計画が策定された。さらに日本においても、平成26年（2014年）1月に障害者権利条約が批准され、2月には発効の運びとなった。加えて、平成28年（2016年）4月の障害者雇用促進法の改正では、障害者差別禁止条約の批准に関連した合理的配慮の対応が求められることとなっており、障害者雇用は大変革の時代に突入することが予見される。

(2) 平成26年度新規事業（精神障害者雇用の促進業務）

埼玉県における障害者雇用推進のキーワードは、中小企業への支援強化と精神障害者雇用の促進を挙げることができる。特に平成26年度（2014年度）は、課題対応として「精神障害者就業促進業務」を新規事業として立ち上げ、「働きたい」障害者の受け皿拡大事業の一環として、精神障害者雇用の基盤作りに向けた取り組みを開始している。精神障害者雇用アドバイザーおよび精神保健福祉士をペアで配置、2チームによる支援員で企業の理解を進めるとともに、障害者本人に対しても働くことの実感と職業選びの支援を進めることとした。

進め方としては、サポートセンターのスタッフによる日々の企業支援の中で、精神障害者雇用に関する案件が発生した場合、連携して前述のチームで支援を展開している。具体的には、採用に向けた準備、職場実習、職務内容における企業と障害者とのマッチング、採用・継続雇用に向けた支援等、どの段階からでも対応している。

支援事例としては、第1に新規案件としての職場実習や採用に向けての支援、第2に受入時の研修会による職場の理解促進、第3に既に雇用されている障害者も含めた職場定着支援、第4にEメールによる障害者本人からの相談等が挙げられるが、企業が抱えている不安や悩みに対して丁寧な対応で事例を積み上げ、成功事例として発信していきたい。

精神障害者の雇用は、まだ緒についたばかりで、促進のためには、企業の担当者における基礎知識の理解とともに、雇用の実践が求められていると考える。また、障害者差別禁止条約の批准や障害者差別解消法、精神障害者の義務化等の法律の動向を踏まえた対応も急務であり、今から進めていくことが必要である。

(3) 地域に根差した障害者雇用を目指して

埼玉県では、平成23年（2011年）より「埼玉県障害者雇用優良事業認証制度」を開始、県内で障害者雇用に積極的に取り組む事業所を認証し、認証マークを付与するとともに、その取組内容等を県のホームページで紹介している。サポートセンターでも同様にホームページを活用し、特に日々の支援を通じて障害者雇用を推進している企業の支援事例を紹介している。具体的には、統一フォーマットで各社の会社概要と障害者が携わっている業務概要をダイジェストにして発信している。

平成26年（2014年）12月現在、55社の紹介を行っているが、これから障害者雇用を考えている企業にとって業務の切り出しの参考資料として役立ててもらいたいと考えている。今後は中小企業や精神障害者雇用の事例を蓄積していくとともに、さらに事例件数が増えていった段階では、各社の事例を現在の産業分類別から、企業規模や障害種別、さらに地域毎の分類で閲覧できる「障害者雇用支援事例リファレンスサービス」を目指していきたいと考えている。

サポートセンターは、基本方針として「地域に根差した障害者雇用における『埼玉モデル』の構築と推進」を掲げている。各地域の企業で障害者の働く場が提供されることは、障害者にとって職任接近が可能となることであり、就労支援機関のスタッフにとっては、職場定着支援がしやすい環境ができることでもある。また、各地域内で障害者雇用における特例子会社や先行企業が、リーダー役を担っていく風土が醸成されると、より絆の深い企業間ネットワークの形成と相互交流の推進ができると考えている。

(4) 『埼玉モデル』の構築と推進

埼玉県における障害者雇用のあるべき姿は、規模の大小に係わらず、すべての企業で障害者雇用が順守され、身体障害者や知的障害者をはじめ、精神障害者の雇用が進み、各企業の障害者雇用の取組みと関係機関の支援体制が全国のモデルになっていくことを目指したいと考えている。

平成19年（2007年）のサポートセンターの開設を機に、障害者雇用支援における県の独自組織が年々強化され、企業に対する支援体制の整備が進展してきている。具体的には、埼玉県産業労働部の障害者雇用推進事業として障害者雇用開拓員を配置し、企業の経営者を訪問し障害者雇用の受け皿作りを行っている。また障害者の雇用拡大推進や職場定着支援事業では、障害者雇用・開拓チャレンジ体験事業をはじめ、埼玉県障害者定着支援センターを設置し、就労又は雇用の継続が困難な障害者を雇用する企業等にジョブコーチを派遣する事業も推進している。

また、埼玉県の就労支援機関は他県と比較しても充実しており、10カ所の障害者就業・生活支援センターの他に、市町村障害者就労支援センターが合計41カ所設置されており、平成10年（1998年）の早期から、地域での相談の窓口機能が強化されてきている。『埼玉モデル』とは、障害者雇用支援における埼玉県の独自組織や社会資源を活用し、サポートセンターの運営を核に、有機的に連携することで、企業における障害者雇用の拡大と職場定着の支援を推進する取組みと定義しているが、『埼玉モデル』を構築・推進していくことでさらに企業支援を加速していきたいと考えている。

第3節 ノーマライゼーション促進研究会（直井敏雄氏）

直井敏雄氏（ノーマライゼーション促進研究会会長）は、中小企業障害者雇用支援員、職業能力開発センター障害者就職支援推進員、特定非営利活動法人キャリアデザイン研究所等で、企業勤務経験を活かした障害者雇用に係る支援の経験を積んできている。ここでは、その幅広い経験を基にして、特に中小企業に対する支援の実際について執筆いただいた。

1 中小企業の障害者雇用を取り巻く状況

中小企業への障害者雇用サポートの実践を紹介する前に、中小企業の障害者雇用を取り巻く状況を整理する。

（1）障害者雇用を理解するキーワード

①共生社会の実現と障害者雇用

障害のある人も障害のない人たちと同じように生活や活動ができる「完全参加と平等」の社会を実現することがきわめて重要な課題である。そのため、障害があっても働く意欲と能力を持っているならば、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現を目指す必要がある。

②企業の社会的責任と障害者雇用

企業の「社会的責任」あるいは「CSR（Corporate Social Responsibility）」という言葉をよく聞く。企業は利益を追求するだけでなく、顧客、投資家、労働者、地域社会等のステークホルダー（利害関係者）と適切な関係の下に経営を行っていくことが求められる。また企業のコンプライアンス違反（法令違反）は社会的信頼を失墜させ企業経営に大きなダメージを与えることになる。このため、環境問題の取り組み、地域貢献、女性社員の登用等と同様に、障害者雇用は人材活用、法令遵守等に係る事項として、企業において真剣に取り組む必要がある。

③ダイバーシティ（多様性・相違点）

社員一人ひとりが持つさまざまな違い（性別・国籍・年齢・学歴・職歴等）を受け入れ、それぞれの価値として活かすことで企業の競争力を高めようという考え方で、組織開発に欠かせない視点の一つである。例えば、「高齢従業員の効果的な活用」、「女性従業員の積極的な登用」といえばわかりやすい。「障害者雇用」も同様に考えていくべきである。

（2）企業経営と障害者雇用

障害者雇用は法律に定められた義務であり、すべての企業は法令の遵守を求められる。しかしながら企業の側に立てば、障害者の雇用も一つの経営活動であり、経営を取り巻く環境の変化と無縁ではありえない。企業の本質的な使命は、さまざまな資源を効率的に運用しながら経営目標を達成することにある。企業側に対し「障害者雇用は企業の果たすべき社会的責任である」と多くの関係者は発信するが、企業の論理でいえば、「企業の経営活動に貢献が期待できる障害者を確保する」ことが求められることを認識しなければならない。企業の営利活動とは、社会に対して有益な商品やサービスを提供する行為であり、それらの商品やサービスの提供を通して得た収益を再投資しながら事業を拡大・発展させていくものである。そのための手段として、適切な人材を適正に確保するために資金を投入し、企業の永続的な発展（ゴーイング・コンサーン）に取り組むことが企業経営の社会的使命であることを忘れてはならない。

(3) 中小企業における障害者雇用の課題

中小企業で障害者雇用率が低迷している要因として、次のような課題がある。①自社には障害者に担当させられる業務が無いと思っている。②障害者雇用の負担感から従業員の理解が得られない。③さまざまな実施主体が多様な助成金や支援メニューを提供しているが、どれを利用したらよいかわかり難く利用を遠ざけている。④障害者雇用には漠然とした意識はあっても、自社でどういう障害者を募集したらいいのか、そのための研修をどうしたらいいのかわからないといった不安がある。

これらが中小企業の障害者雇用への取組みを遠ざけていると考えられる。中小企業の雇用を促進するためにより一層、企業に対して障害者の雇用管理支援を強化していく態勢を作り上げていかなければならない。

2 支援事例から見てきた中小企業への障害者雇用サポートのポイント

ここからは、中小企業への障害者雇用サポートのポイントを、実際の支援事例の流れに沿って解説する。

(1) 経営トップへの理解の促進

中小企業では、経営トップが障害者雇用への理解を持って決断し、会社の方針として徹底していくことができれば、成功の道筋に乗ったと考えて差し支えない。障害者雇用が進んでいない企業や障害種別で偏りのある企業では、経営トップに丁寧に情報提供して、企業のニーズに寄り添って、さまざまな角度からアプローチすることが大切である。

A社は既に知的障害者と在宅で身体障害者を雇用しており、障害者雇用を将来的に拡大していく経営計画があり、それをどう具体化して進めて行くかが課題であった。そこで、新たな障害種別として精神障害者の雇用を提案した。当初は精神障害者の雇用に抵抗感があったが、精神障害者の障害特性と課題や、精神障害者を雇用して成功している事例等を情報提供して、理解を促進した。

B社では、企業経営と障害者雇用のあり方を丁寧に説明し、CSRやコンプライアンスではなく、企業の経営戦略に障害者雇用を据えて、同業他社と差別化する意味で障害者雇用を前面に出してはどうかと提案した。そして障害者が採用され戦力として職場定着した姿を経営トップが見て、さらに企業経営の柱として障害者雇用を推進して、同じ社員として共に働くために会社の経営戦略の説明会を開き、企業のみならず支援機関へ向けても障害者雇用の計画を表明するに繋がった。

どちらの事例でも障害者が戦力となることを丁寧に説明して理解してもらい、経営トップが決断することで、人事労務担当者や現場の従業員へ、障害者雇用への企業の経営方針が伝わり取組みが徹底されて行った。このようなトップダウンでの障害者雇用の実現が成功要因と考えられる。そのためには、経営トップとの対話を通じて信頼関係を形成し、ニーズを引き出して経営戦略へと組み込み、全社的な取組みとしていくことが重要である。

(2) 人事労務担当者および現場責任者への理解の促進

経営トップの役割は意思決定して方針を作ることにあるが、実際に障害者雇用に取り組むのは人事労務担当者や現場の従業員である。経営トップが障害者雇用に理解があっても、人事労務担当者や現場責任者に理解が無いと障害者雇用は失敗する。職務の選定や受入体制作りを進めるにあたり、経営トップと同様に障害者雇用への理解を促進すると同時に、障害者が働く環境を整えるために、事例や資料の提供を通じて障害者が雇用できるという具体的なイメージを持ってもらうことが大切である。このために、障害者雇用の成功企業の見学会を設定したり、障害者雇用の考え方や障害特性と配慮事項を専門家からレクチャーしてもらうことなどが有効である。

A社では人事労務担当者が障害者雇用の現場責任者を兼ねており、部下として障害者が働く形だった。A社の担当者へは、障害者雇用のあり方に加えて、精神障害者の課題や特性と配慮事項等について経営トップよりも踏み込み具体的に情報提供していった。精神障害者雇用の優良企業で実際に働く精神障害者の仕事ぶりや企業の取組みを見学してもらい、A社でも入力業務を中心に精神障害者にできる仕事があることを理解していただいた。また地域障害者職業センターで職業準備支援を受けている様子を見学してもらうとともに、障害者職業カウンセラーから精神障害者の課題や特性をレクチャーしてもらった。

B社は人事労務担当者と現場責任者は別であった。人事労務担当者は支援を開始した当初は障害者雇用に関する知識や理解は一切無い方だった。雇用指導官から行政指導を受けた当初は、支援機関に任せれば全部やってくれるだろうという依存姿勢があった。そこで、経営と障害者雇用の融合という障害者雇用の考え方を粘り強く繰り返し情報提供していくことで、徐々に理解してもらい具体的な取組みへと進んでいった。人事労務担当者と信頼関係が構築されたことで、B社での障害者雇用について信頼して任せられるようになり、わからないことがあれば相談が来るという関わりへと加速していった。人事労務担当者は理論、事実、法律に基づいて考えて動く人だったため、支援機関と協力して理論、事実、法律に即した具体例を情報提供して、障害者雇用の考え方や進め方、企業としてのスタンスを理解していただいた。一方、障害者を直接管理することになる現場責任者は人間性のある温かい方で、障害者雇用についても理解して進めていきたいという人だった。足りなかったのは理論と知識だったため、それらの情報提供を進めていった。また現場責任者から障害者雇用についてもっと詳しく勉強したいとの相談があった際には、障害者職業生活相談員の研修を勧めるとともに、地域障害者職業センターの担当者へ依頼してその年度の講習を受けられるよう調整してもらった。現場責任者からは人間的な面で信頼を得られるよう、併せて私自身という人間を知ってもらうことにも注力していった。このような信頼関係の構築により、障害者雇用についての相談のみならず、プライベートなことまで相談に乗るようになった。

障害者雇用について担当者の理解をいただくのはもちろんだが、今自分が関わっている人がどういう人間なのかをアセスメントして、相手に合わせた切り口でアプローチしていくことも重要である。型にはまった対話では信頼関係は構築できない。その人がどんな人間なのかを見極め、柔軟に関わりを変えていく能力が支援者には求められる。

(3) 職場見学会、職場体験実習、トライアル雇用、採用へ

人事労務担当者と現場責任者の理解を得て、障害者が従事する仕事の切り出しができれば、採用する障害者の選定に入ることになる。どちらの支援事例でも職場見学会を開いて、働きたいという障害者と支援者に企業を実際に見てもらい、職場体験実習とトライアル雇用を活用して雇用へと繋いでいった。現場から仕事を切り出して提案してもらっても、応募してきた障害者が完全にマッチすることはまずない。仕事の切り出しは現場責任者と共に行うが、実際に雇用する障害者の能力に合わせて業務を調整していくことが重要である。そのために、職場見学会を開いて働きたいという障害者と支援者に仕事内容や職場環境を見てもらい、そのうえで職場体験実習とトライアル雇用を通じて働く環境を作り上げていくことが有効である。このような細かな調整をしていくことも事業主支援では大切である。また、雇用までの段階をスムーズに進めていくために、障害者就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関、地域障害者職業センター、ハローワーク等、地域の中核となる就労支援機関の協力は必須である。企業から支援依頼があがった時に迅速に対応できるよう、平日頃から関係性を構築していくことは欠かせない。

(4) 職場定着の支援

採用後の職場定着の支援には、さまざまな支援機関が関係する。就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターや自治体の就労支援機関、地域障害者職業センター、ジョブコーチ、ハローワーク、そして企業では人事労務担当者、現場責任者、現場で障害者と関わる同僚の従業員等、多くの人々が職場定着の支援に関係する。このような多職種が関わるチームアプローチでのコーディネーターの役割は、企業や本人へ直接的な支援を提供することではなく、全体をマネジメントしていくことにある。これらの関係者たちは、いずれも高い専門性を持っているが、ただし、企業の考え方、支援機関の考え方、行政の考え方にはそれぞれ独特なものがある。良くいえば専門性が高く、厳しい見方では縦割りで他の分野へ目が行っていないともいえるだろう。このため、全体を見渡してもう一步高いレベルで関係者を繋いでいく存在が必要となる。そのような支援者には、企業に対しては企業と同じ目線で、支援機関に対しては支援機関と同じ目線で、行政に対しては行政と同じ目線で対話していく力が求められる。

A社の職場定着の支援では、就労移行支援事業所と自治体の就労支援機関が関わっていた。企業の現場責任者へは、アクシデントや体調不良等対処に迷うことが起こったらすぐに支援機関へ相談し、併せて関係者全員へ情報共有してもらおうようお願いした。また、初期の職場定着を支援した就労移行支援事業所へは、何か起こったり課題となる点が見られた時は、社内の各担当者、自治体の就労支援機関へもすぐに情報提供するように依頼した。これはその後の支援を引き継いだ自治体の就労支援機関へも同様をお願いしている。本人への支援は支援機関に行ってもらおうが、企業の人事労務担当者や現場責任者へは、時には企業の目線からの助言や情報提供も必要となる。支援機関が本人の支援と同時に企業への支援を行おうとすると、板挟みの状態になってしまう場合もある。このため本人への支援者とは別に、企業への支援者が存在することには大きな意義がある。

B社では、短い期間に別々の支援機関から知的障害者1名と精神障害者2名が採用となった。幸いにもB社では定期的な支援会議が開催されることになり、これは職場定着にプラスに働いた。全支援機関の担当者が出席し、企業からは現場責任者や同僚従業員だけでなく人事労務担当者も参加して定期的な支援会議を開いて情報提供し、問題点の解決へ向けて知恵を出し合って取り組んだ。当初は月1回くらいの開催で、これは現在も続いている。B社では、現場責任者がキーパーソンであった。現場責任者と信頼関係を結び、そのことが現場の同僚従業員や働く障害者たちとの信頼関係の形成へ繋がるよう、好循環の人間関係作りを目指した。現場責任者は働く障害者たちと適宜個別面談をしており、それに時々立ち合いもした。現場の同僚従業員や働く障害者たちへ何かしたということはないが、誰に対しても感謝の気持ちを持って声をかけ、課題や問題点等を聞き取って行った。職場体験実習の段階から本人たちへは声をかけ挨拶して、調子を聞いて冗談を言って、それらを通じて課題や特性をアセスメントしていった。ただし、本人へ指示を出したりはせず、話を聞くだけに留めた。3名の障害者の課題や特性は支援機関から情報提供してもらおうと同時に、自分自身の眼で本人を観察する中で確認していった。何か気になることがあったら支援機関と情報共有して、本人への専門的な関わりは支援機関を通じてフォローしてもらった。本人への関わりの距離は、企業の担当者や支援機関とコーディネーターでは違うものである。その関わりの距離感を守るようにしている。障害のあるなしに関わらず、たくさんの人からあれこれと言われれば誰もが混乱する。障害者の場合は、多くの人から助言を受けると、言われることが違うことに加えて、言われた人により受け取り方が違ったりもするので、極力混乱させないような関わりを心がけた。

これらの支援関係は企業や支援機関との信頼のうえで成り立つものである。信頼関係は一朝一夕にできるものではない。問い合わせへの対応、職場訪問での状況確認等の回数を重ねて形成していくものである。本人への直接支援は支援機関に任せることになるが、本人へ対しても継続的に現在の課題や支援の状況等を俯

瞰する立場で把握していく関わりは必要である。職場へ足を運び、企業の各担当者や働く障害者本人と対話して継続的にニーズをアセスメントし、気が付いたことがあれば企業の各担当者や支援機関を交えて解決を図っていくことが事業主支援には求められている。

3 事業主支援の今後のあり方と課題

以上の中小企業への障害者雇用サポートの実践事例を踏まえて、これからの中小企業への事業主支援のあり方を整理したい。

(1) クロスオーバー支援

中小企業への障害者雇用サポートで実践した支援には、クロスオーバー支援という名前を付けて呼んでいる(図10)。クロスオーバーとは、企業、支援機関、行政の三つの分野を横断する形で障害者雇用の支援に取り組み、結果として交差点となり障害者雇用を推進したことが由来である。クロスオーバー支援を行った理由は、企業へ関わる関係者に大きな隔たりを感じたためである。支援機関も行政組織もどちらも高い専門性を持つ支援者たちであるが、企業の考え方に対して、支援機関の考え方や行政の考え方はそれぞれ独特であり、それは支援スタイルにも表れている。例えば、行政組織は法律や制度に沿ったある意味で上から目線の支援になりがちなのに対して、支援機関は人間性を重視した本人へ寄り添った温かい支援のため、企業へは提案という形で「お願いする」というような支援になりがちである。このように組織によって専門性と支援スタイルに違いがあることから、全体を見渡してクロスオーバーする形で障害者雇用を繋いでいく存在が必要となるのである。支援機関や行政組織の特徴を熟知し、組織や担当者の違いに応じて対等な目線で対話をして、そのうえで企業へは企業と同じ目線で真摯に対話して支援するクロスオーバー支援が、今事業主支援では求められているのである。

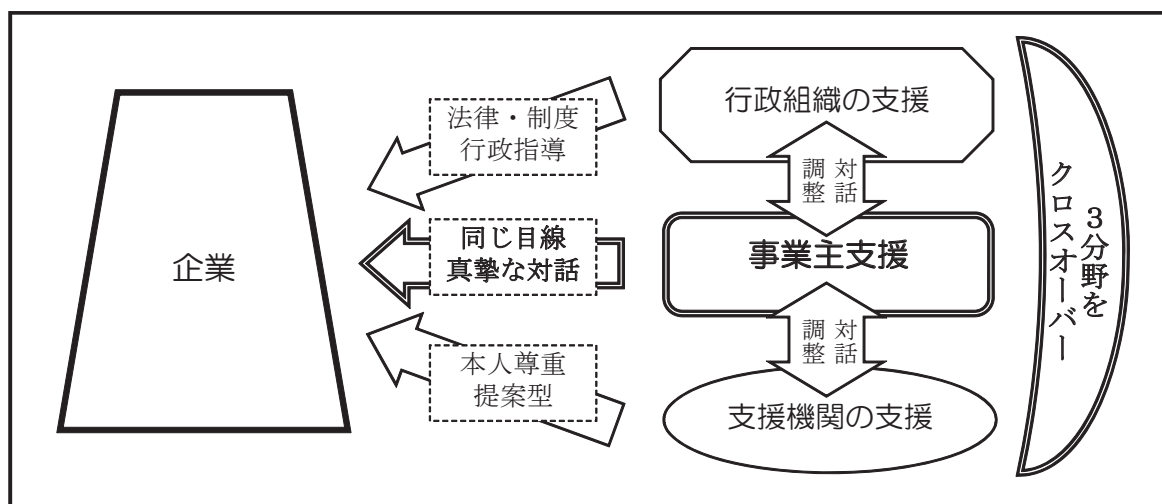


図10 支援スタイルとクロスオーバー支援

(2) 真摯な対話力に根差したネットワーク形成

クロスオーバー支援の基礎となるのは、企業、支援機関、行政組織の三つの分野の関係者と真摯に関わり対話して信頼関係を形成していく能力である。事例となった障害者雇用サポートの取組みの成功には、支援を通じて関わりを持った企業関係者、障害当事者、支援関係者たちとの信頼関係が形成されたことが大きく貢献している。そのためには対話力だけでなく、障害者雇用の諸制度や手続きの理解、企業経営や人事労務

管理の知識や経験、障害種別の職業上の課題や特性とその対応方法の理解、雇用支援計画の策定や支援メニューの提案力等、障害者雇用に関係する幅広い知識や能力が求められる。そして同時に、企業関係者、支援機関関係者、行政組織の関係者の行動理念を理解し、さらには個人の特性に合わせて関わり方を変えていく柔軟性が求められる。自分の支援スタイルを持つことも大切であるが、今日の前に居る人間に対してどれだけ寄り添って関わりを持てるのか、ということである。一期一会の気持ちを持ち、真摯さを持って対話していくのである。状況に応じてカウンセリングとコンサルティングとコーディネートを使い分け、企業、支援機関、行政組織と信頼関係を結びネットワークを形成することで、企業経営に合致した障害者雇用を作り上げるクロスオーバー支援が可能となる。

（３）企業関係者との信頼形成

企業内の関係者から障害者雇用へのニーズや課題をアセスメントし、その問題を一つひとつ解決していくことにより信頼関係が形成されていく。障害者雇用に関する深い知識を持ち、障害者雇用のあり方を丁寧に説明し、必要に応じて情報提供や支援機関と調整していくことで、「何かあったらあの人へ」という関係性の構築へと繋がる。障害者雇用の推進を信頼して任せてくれるようになり、支援の関わりが加速していく。これらの基礎となるのは、企業経営という目標を共に目指すという、企業目線での真摯な関わりである。企業は利益を出し続ける組織であり、倒産しないように発展を続けていく。企業戦略上のメリットの中に位置付けられなければ障害者雇用は実現しないし発展も無い。CSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）やコンプライアンスを理由とするのではなく、企業の特性やニーズに合致した障害者雇用を提案し、企業経営の中に障害者雇用を融合させていくことが事業主支援の役割といえるだろう。そのため、事業主支援を行う支援者には企業経営の知識や経験が求められるのである。

（４）障害当事者との関わり方

障害当事者とは企業の職場見学会からの関わりとなるが、当事者から信頼を得られないと障害者雇用はうまく行かないものである。中小企業サポート事業では障害当事者への直接の支援は支援機関の担当者へ任せ、企業の障害者雇用の全体を統括する立場として関わったが、それでもある程度は本人との関わりを持ち、障害当事者の課題や特性をアセスメントしていくことは重要である。これには本人との関係性を構築しようとするだけでなく、社内の人間関係の中での信頼関係の輪を構築していくことが大切である。上司にあたる現場責任者との信頼関係の形成は、就職後の本人への職場定着支援で重要となる。また、本人の職業生活に求めるニーズをアセスメントするためにはキャリアカウンセリングの力も求められるだろう。個々の職業生活への想いに真摯に関わり対話していく力が必要なのである。

（５）各種支援機関との連携

中小企業への障害者雇用サポートでは、企業へ直接情報提供することも多いが、必要に応じて障害者雇用の実践企業や支援機関の見学を設定したり、支援機関の研修への参加や支援機関担当者からのレクチャーの機会を設けることなども大切である。また職場定着段階では、障害当事者への直接支援は支援機関の担当者へ任せることになる。このように、必要に応じて支援機関の力を借りて、横断的に繋げていく役割が事業主支援には求められる。

そのためには、ハローワークや就労支援の中核となる支援機関と顔の見える関係性を日頃から構築しておくことが基本となる。地域に所在するハローワークには、情報交換、挨拶、御用聞き等を含めて最低月1回は訪問するようにした。就労支援の中核となる、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、

自治体の就労支援機関へもそれぞれ最低月1回は訪問して定期的な情報交換を行った。重要なのは用件の有無に関わらず毎月直接会えるよう関係を継続する努力である。そのことによって、顔が通じるようになるのである。支援機関から資料の提供を受ける場合でも、電話で送付を依頼するのではなく、電話してから直接受け取りに行く姿勢が求められる。これは営業の姿勢である。顔の見える関係性が構築されると、いざ支援ケースが発生した時に、「あの人なら」と繋がるのである。

職場定着においても、事前に支援機関との信頼関係が形成されていたため、スムーズな支援が提供された。現場への直接の支援を支援機関が担当することで、企業へ寄り添った支援が実施できる利点は大きい。支援機関が本人の支援と同時に企業への支援を行おうとすると、本人のニーズと企業のニーズの板挟みの状態になってしまう場合がある。障害者についてよく知る専門家として本人の課題解決のために企業へ要望を上げることがあるが、それが企業の目線や考え方とぶつかってしまうのである。このため本人への支援者とは別に、障害者雇用全体を見渡し企業の目線から企業へ助言や提案ができる調整役がいると、何か起こった時の対応がスムーズになる。

(6) 事業主支援の実践者へ求められる資質

ここで筆者である私のことについて若干述べたいと思う。私は障害者雇用の支援者となる以前に長く一般企業で人事労務に携わり、また企業内の障害者雇用を推進してきた経験を持つ。今日の前で関わっている人を大切にするという真摯な対話をする姿勢には、人事担当者として障害者を含めた多くの従業員や社外関係者たちと関わって来たことが活かされている。このような企業経営や障害者雇用の業務に携わってきた経験により、経営トップをはじめとした企業関係者から信頼を得て、抵抗なく助言を聞いていただけるようになったのであろう。また、障害者雇用に加えて企業経営を知る支援者として、支援機関の関係者からは頼りにされるようになっていく。クロスオーバー支援の成功には私のこのような資質が大きく関与している。

中小企業への障害者雇用サポートでは、企業関係者からは障害者雇用に関係なくさまざまな質問や相談を持ち掛けられた。障害者雇用とは別の企業経営の問題や困った社員への対処等、従来の障害者雇用の支援では対応していないニーズに対しても真摯に話を聴き問題解決を進めていった事により、企業関係者との信頼関係が形成され、成功事例へと繋がったのだと感じている。このように、事業主支援では障害者雇用だけを支援していても成り立つものではない。企業経営全般を熟知して、障害者雇用に関わらずさまざまな相談を聴くことができる真摯な対話力を持ち、アドバイスや助言ができる知識や実践力があり、問題解決ができる機関を知っていて繋げられる、そういう資質が本格的な事業主支援では必要とされている。

中小企業の課題やニーズは千差万別である。真摯な対話力で関係性を構築して、企業ニーズに合致した企業経営と障害者雇用の融合を提案し、必要な関係機関と調整していく力があること。つまりは企業経営と障害者雇用について熟知し、カウンセリングとコンサルティングとコーディネートをしてクロスオーバー支援を展開できる資質が、これからの事業主支援の実践者に求められるのである(図11)。

事業主支援の実践者には、企業経営や人事労務管理について経営学修士(MBA)のような知識や経験があり、産業カウンセラーやキャリアコンサルタントのような職業人へ真摯に対話する力があり、企業や公的機関等で障害者雇用の支援経験を持ち障害者雇用を計画して推進する力があることなどが求められる。そのような専門家が、経営学のみならず心理学や行動科学の知識とスキルを用いて、企業経営と障害者雇用の融合を支援するのである。

これからの障害者雇用では、企業目線で企業経営と障害者雇用の融合を図る事業主支援を実施するとともに、事業主支援の専門家を育成する公的機関の設置が、今必要とされているのである。

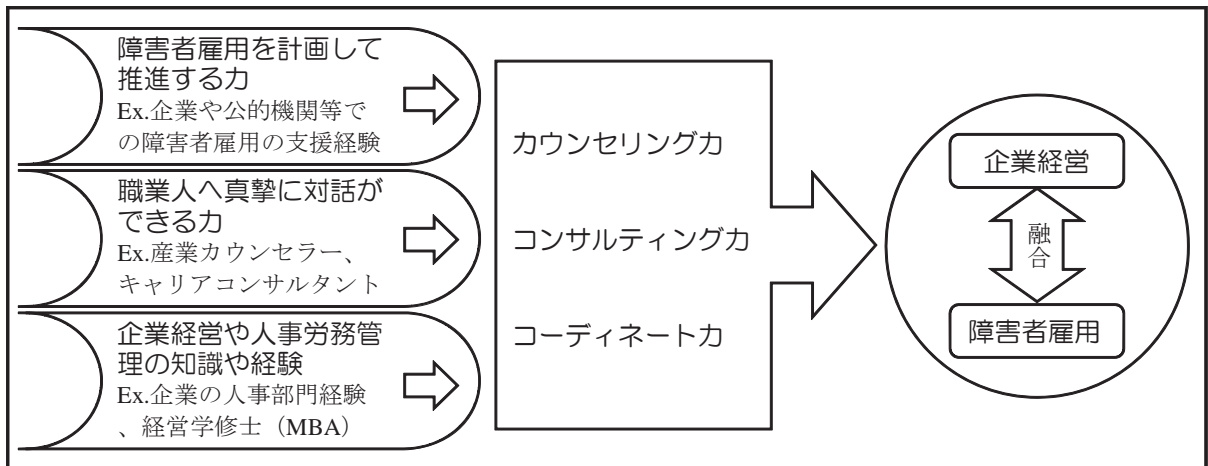


図11 事業主支援の実践者へ求められる資質

第4節 株式会社大場製作所（大場俊孝氏）

大場俊孝氏は、宮城県栗原市で、株式会社大場製作所を経営している。平成2年（1990年）から2代目社長となり現在に至っている。特に精神障害者の雇用に取り組み、平成17年（2005年）から特定非営利活動法人全国障害者就労支援事業所連合会の理事長を務めた。平成20年（2008年）には、地域企業15社で、特定非営利活動法人栗原市障害者就労支援センター（NPO ステップアップ）を設立して就労移行支援事業をスタートさせている。これは企業が NPO 法人を立ち上げて就労支援に取り組んだ全国初の事例である。平成21年（2009年）にはセンター内に就労継続支援B型事業所を立ち上げた。大場製作所では、知的障害者2名、精神障害者12名がフルタイムで働いていたが、平成23年（2011年）3月の東日本大震災で大きな影響を受け、事業規模を大幅に縮小するとともに、就労継続支援A型事業所（NPO サン・エー）を立ち上げ、障害者の働く場を確保した。現在、A型事業所では精神障害者を中心に15名の障害者が働いている。10年以上の長期間にわたり働き続けている障害者が多いのが特徴である。ここでは、特に精神障害者の雇用に取り組んできた経験および特定非営利活動法人全国障害者就労支援事業所連合会における活動を通して得た事業主支援についての知見を執筆いただいた。

『株式会社大場製作所から見た事業主支援』

1 事業主支援のニーズ

（1）企業への障害特性や配慮事項の伝達

企業が支援機関にして欲しい第一の支援は、個々の障害のある人の障害特性についての情報や配慮事項を企業に伝えることである。プライバシーや個人情報保護の問題から、支援者によっては教えてくれないこともあった。しかし、普通の企業には障害特性に詳しい人はいない。例えば、パニック障害の発作が起きる人がいたが、どんな発作なのか教えられなかったため、働く現場の人たちはすごく不安であった。どういう発作がどういう時に起きるのか、その時の対応はどうしたらよいのか、やはり一緒に働く現場の人たちには教えた方がよい。統合失調症の場合でも、職場でどういう配慮をしたらよいか、職場の人がわかっている方がよい。通院する場合にも隠れずにやれるようにした方がよい。

特定非営利活動法人全国障害者就労支援事業所連合会の理事長として、全国を講演等で回ったが、個々の障害のある人の障害特性や配慮事項が企業に十分に伝えられていなかったように思う。しっかりした支援機関では情報提供しているが、そうではない部分も見られた。正しい理解が無いと、調子を崩した時にどうすればよいのか迷ってしまう場面に遭遇する。また調子を崩しそうになった時に素早い対応ができない。精神障害のある人は、個人差はあるが、落ち着きがなくなったり、トイレに行く回数が増えたり、手を止める回数が多くなったり、いつもと違う変化が必ず出てくる。その時点で支援会議を持つなどしてうまく対処すれば、深く落ち込むことがなくて済む。大場製作所では、全ケースについて支援会議を行っているので、特に困ることは無い。精神障害者で調子を崩す人の場合、1ヵ月、2ヵ月と長期に休んでしまうと、再度出勤してくるタイミングが難しくなる。したがって、1週間や10日休んだら、無理の無い範囲で、短時間でよいので出勤するようにさせている。これも職場定着のための方策だが、このような対処の仕方も、支援会議を継続して行っているからできる。SPIS（「就労定着支援システム」：第1章コラム参照）の試行実施に加わったが、SPIS で確認できた事項が主治医もしくはケースワーカーにまで届き、共有できるようなスタイルが望

ましい。医療機関や支援機関から企業へ情報伝達するばかりでなく、企業から医療機関や支援機関に職場での状況等を伝達し情報共有するのも、職場定着には必要なことである。

職場では、プライベートな部分での家族のような関わり方はなかなかできない。企業では、生活支援まで行うのは難しい面がある。ただし、仕事に関わることについては、職場で対応した方がよい。調子を崩した時の支援を、第一には職場できちんと行い、職場ではできない部分を支援機関で行うことが当たり前になれば、結果的に職場定着に結び付く。適切な雇用管理を行い、職場定着を図るためには、まず何よりも障害特性や配慮事項が、企業に正確に伝えられなければならない。これが今まで障害者雇用に係わる活動をしてきて一番感じることである。支援機関は、障害の特性や職場で配慮すべき点について情報開示やアドバイスをせずに、企業に理解を求めただけでは本来おかし。企業も、そうしたことを聞いたからといって外にもらすわけではない。大場製作所では、朝礼で、障害者本人が、みんなの前で「今度の金曜日病院に行くので遅れて来ます」とか、「午前中で早退して午後から病院に行きますから休みをください」とかと堂々と言っている。一般の社員の中にも病院に通っている人もいるわけだから、なんら不自然なことではない。

（２）企業の困りごとに対応する相談機関

企業が困りごとを相談できる事業主支援が必要である。企業が相談したい困りごとは、調子を崩した時にどこでどういう判断をするか、特に規模の小さい少人数の企業では、戦力になるかならないか、本当に仕事ができるのか、人件費分は稼げるのかといった具体的な事項である。

障害者当人には相談できる場所があるが、企業にはそれが無い。身近な就労支援機関としては、障害者就業・生活支援センターがあるが、知的障害関係の法人が運営する機関が圧倒的に多い現状で、地域によっては精神障害者に対し消極的であったりして、精神障害者を雇用する企業の支援ニーズに十分応えられる体制には残念ながらなっていない。

法政大学の坂本光司教授の著書によると、大企業の社長は「うちは障害者に向けた職場ではない」という考え方をしている。しかし、特に従業員の多い大企業ならば、清掃業務や売店、社内の名刺印刷等、職務は探せばいくらでもある。とはいえ、支援者によるサポートや監督等の苦労はある。そういった面で、障害者雇用に取り組みたいが何をしたらよいかわからない時に相談に乗れるという事業主支援が必要である。

（３）助成金による企業支援

助成金については、雇用していくらということにした方が、かえって障害者雇用の結果を出せるのではないかと思う。雇用率の義務化は義務化として、雇用率の数字をもっと上げて、雇用したらこれぐらいの補助金、助成金が出ますよ、というスタイルを一律にやった方が、結果が出るような感じがしている。せっかく実雇用率も上がってきて、結果も出てきているし、日本はいろいろな分野で労働力不足になってきているから、今まで働いていない人たちを福祉で支えるだけではなく、地域社会の中で雇用されていくようにしていくのが今後の社会の基盤作りにもなると思う。福祉にお金をかけるのも、企業にお金をかけて企業の中でやるのも、かかるお金は同じで、元々は障害のある人が社会の中で生活することができるようにするのが狙いのはずである。苦労して働くよりも、生活保護の方が楽に生活できるといったことを言う機関もあったが、本来の役割は、障害者が社会の中で生活できるようにすることである。

障害者の雇用と雇用の継続を目指すようなシステムが望ましい。収支を考えるから障害者雇用のハードルが高くなってくる。収支が合うように足りない分を助成するという考え方をすればよいと思う。大場製作所では、収支が合わないといけないということではなく、それなりに戦力になればよいと考えてやってきた。いろいろな所でいろいろなお金を使っているなら、雇用とセットにして、フルタイムの人はこのくらい、パ

一トの人はこのくらいという内容で、ランクを付けてやればよいのではないかと思う。

2 効果的な事業主支援

(1) 実習が効果的

障害者が企業に入るのは、いきなり雇用でというのではなく、体験実習から入るパターンもあるべきだ。精神障害者や発達障害者、高次脳機能障害者の場合は特に、障害特性の理解や配慮事項等、実際に働いて見ないとわからない点も多い。実習によって、そうした点がつぶさに観察でき把握できる。働く方も、実際の職場で働いてみることによって、その会社のその仕事を好きになれるか、どれほど大変か、通勤はどうかなどの答えがわかる。

特に地方では、通勤が困難で就労できない人がたくさんいることに留意する必要がある。大場製作所は、電車やバスで通勤できる場所にはなく、車が無いと通勤できない。1時間以上かかる所に送迎に行くというのも現実的には無理な話である。会社として、働く場の提供はできるが、送迎はできない。そこで統合失調症の人に運転免許を取るようサポートしたことがある。この地域は車の免許を取らないと、仕事にも遊びにも買い物にも行けない地域なので、運転免許は必要事項である。移動手段の確保は、働くうえでの基礎である。作業能力ばかりではなく、通勤の問題も含めた総合的なアセスメントが必要で、その点、実習は具体的に結果を出してくれる。

実習というのは雇用形態とは条件が違うので、わかりやすい。企業の人たちの考えでは、企業の中で訓練した方が、ばりばり働く人たちの中で訓練するのだから効果的である。2～3時間働ける人は、企業の中に入って、半日程度の目標でやって、それがクリアできたら今度は5～6時間にチャレンジするというように、企業の中で時間延長していけばよい。あとはステップアップ雇用やトライアル雇用等の制度を使えばよい。最初実習で試して、ある程度本人もやりたい、企業もやろうじゃないか、という合意ができれば制度を活用して取り組んでいけばよい。ハードルを低くして、ちょっとやってみようと、企業も思える、働く人も思える、支援する人も思えるようになれば非常によくなくなる。訓練から入った人は、職場定着するうえでは自信を付けながらステップアップをしていった方が効果的だと思う。

また、特に精神障害のある人は、慣れの問題がある。例えば、大場製作所では、短期間の実習の時には、仕事の場面とは違う環境にも慣れさせるために、弁当を持ってくるようにして食事を共にさせている。仕事する場面と違い、雑談する所にいるわけだから、環境に早く慣れることができる。十分に働ける人の場合でも、慣れの問題を考慮して実習から入った方が楽である。元気がある人もそうだが、急に異動等で環境が変わったりすると、慣れるまで結構時間がかかるものである。その意味からも、実習というステップを置くことは、最終的な職場定着を考えるうえからも、たいへん効果的である。

(2) 実習の期間・時間等

実習の期間については、時間がかかる人、かからない人がいるのだから、柔軟にやるべきである。社会適応訓練事業は柔軟に期間設定できたことがよかった。半日働くことができるような人は、ステップアップ中（就労移行支援中）でもどんどん企業に出すようにしている。就職できるかできないかはまた別の問題だから、できる限り企業の中で働いてみる機会を持つようにするのがよい。企業は、仕事ができるか、できないかよりも、休まないでコツコツ来るかどうかを評価する。例えば、人より2倍3倍仕事をやれる人がしょっちゅう休んだとして、企業がその人を評価するかといったら絶対しない。半分しかできなくても、その人なりにコツコツ毎日来る人の方が存在価値は大きい。だから企業の求める人材は、今の時代、週5日通える人

だ。だから、まずは時間が短くてもよいから週5日通う習慣を付けることが大事である。

報酬に関しては、まずは一定程度でよい。ただし実習なので、働ける人はそれ以上の待遇にするべきで、働けない人はそれ以下の待遇でも致し方ない。そこから先は当人同士で話し合うべきことである。

3 事業主支援の課題

障害者が職場定着できている企業は、それなりの裏付けがある。特に精神障害者の場合は、企業だけしっかりしていても駄目なので、送り出す機関や支援機関とのしっかりしたスクラムができていることが大切だ。事業主支援は最終的には定着のための支援である。企業の現場の理解が深まることで一番得するのは働く当事者であり、そのためには職場で配慮しなければならないことや障害特性を企業の現場にきちんと伝えられるシステムが必要である。

企業と支援機関がしっかりしたスクラムを組むようにするためには、地域の関係者が集まるネットワークが必要である。就労セミナーをやっていけば広がりを見せられると思われる。その場合、働いている障害のある人の体験発表と、企業側で関わっている人の取組みとをセットにすると効果がある。栗原市の地域では、精神障害者の就労支援ネットワーク会議を平成16年からスタートし、その延長線上で、自立支援協議会の就労部会に引き継いでいる。就労部会の会議は年5～6回開催している。就労部会は、企業をうまく巻き込むことができる。企業の人に部会長をやってもらおうと企業間の横の展開の広がりが見られる。現在は、実際に金融系の人が部会長をやっている。

全国的に見ると、地域によって温度差があり、また、都会と地方でも温度差があるが、どこでも市町村が熱心な所はうまくいっている。保健所、ハローワーク等関係する所がまとまっていて、「顔の見える関係」のある場ではうまくいきやすい。栗原市では、保健所も、ハローワークも、特別支援学校も、就労支援機関も、市も入っていて、市が事務局機能を受け持っている。関係する所がみんな入り込んでいる。新しく担当者になった人も、まず地域の関係者の顔が見えるようになっている。企業と関係者とが地域の中でお互いに顔が見える状態になっていることは、事業主支援の基本であり、それが標準的な姿にならなければいけない。

第5節 障害者就業・生活支援センター「しゅーと」(中島哲朗氏)

中島哲朗氏は、鳥取県米子市で、障害者就業・生活支援センター「しゅーと」所長として、障害者の就労支援に携わる中で、地域の企業との関係を深め、特例子会社の立ち上げに協力したり、地域の就労支援ネットワークの窓口として企業をサポートしたり、事業主支援に積極的に取り組んできている。障害者の職場定着支援に力を入れてきたが、それは結果的には事業所にとっても有益なものとして理解して展開している。ここでは、人口も少なく、企業数も少ない地方における事業主支援の実施状況とその具体的な実施方法について執筆いただいた。

『障害者就業・生活支援センター「しゅーと」における事業主支援』

1 障害者就業・生活支援センター「しゅーと」について

(1) 開設の経緯

「障害者就業・生活支援センター」は、あっせん型の雇用支援センターを前身として、平成14年度(2002年度)から障害者雇用促進法に依って立つ事業として、全国すべての障害保健福祉圏域へと配置が進められてきた機関である。

「しゅーと」は、平成15年(2003年)1月に開所した。当時、地域の就労支援は、今ほど活発には取り組まれていなかったこともあって、就業・生活支援センターが地域の中で、どんな役割を担えばいいのか、どういう動きが期待されているのかが明確ではなかった。鳥取県として初めての就業・生活支援センターであったこともあり、手探りの毎日を過ごしていた。

ハローワークや職業センター、特別支援学校の動きに、ただ合わせるのが精一杯であった。事業所開拓も体当たりで、今から思うと非効率に動き回るばかりで、そのせいか、なかなか結果が伴わない時期でもあった。

そうした混乱の中でも、「障害種別を問わない対応」や、「各支援機関が果たしていない役割」(当時「隙間」と呼ばれていた)を果たすことの二つを掲げて事業に取り組んでいた。ごちなく数年が過ぎた頃、地域の就労支援には「連携する機能が弱い」ことが見え始めた。徐々にセンターの果たすべき役割が見え始め、また同時にそうした期待を寄せていただけのようにもなった。

その頃から、就労支援における、地域の「便利屋的な存在」から、徐々に地域の就労支援にとって欠かせない「中核的な機関」へと、その役割を移していったように思われる。

その後は、地域の就労支援機関に呼びかけて、就労支援ネットワークを立ち上げ、実際の支援場面での連携の形を模索し、整えていった。ハローワークをはじめ、地域の就労支援機関に月1回集まってもらい、一般就労支援に関する情報を交換し、また時には学習する機会として、今でもネットワークの定例会として続いている。

他にも、早くから発達障害者支援センターや若者支援の機関とともに成人期の発達障害のある方の就労支援に取り組んだり、ジョブコーチ支援の普及・啓発のためのセミナーを毎年開催し、平成25年度(2013年度)には、県内で初めて、1号ジョブコーチ研修を開催したりする等、地域全体の就労支援の底上げに取り組んできた。地域のアセスメント力を高めようと、「就労支援のための評価シート」(とっとり版)を県の事業として作成したのは平成20年(2008年)だが、それは今でも県内の就労支援施設、特別支援学校の共通言語と

して活用されている。

「しゅーと」はこれまで11年余り、地域にとって必要と思ったことに、奇をてらわず、一つひとつ取り組んできた。

(2) 職員の配置

「しゅーと」の職員配置は、以下のとおりである。

- ・ 所長 1名
- ・ 就労支援員 2名
- ・ 生活支援員 1名
- ・ 職場開拓支援員 1名
- ・ 発達障害支援員 1名
- ・ 定着支援員 2名（うち1名は、平成26年度限り）
- ・ 事務員 1名

国が示している標準的な職員配置に、県単独の加配等を含めて、平成26年度（2014年度）は9名の職員で事業に取り組んでいる。

(3) 登録者の状況（平成26年3月末現在）

状況別	身 体	知 的	精 神	そ の 他	合 計
在 職 中	47	133	70	17	267
求 職 中	53	56	144	25	278
そ の 他	23	76	62	20	181
合 計	123	265	276	62	726

登録者については、毎年100名程度のペースで増え続けている（*1）。また登録者については、基本的に年1回、登録の継続を希望するかどうかを確認している。希望しない方については登録を外すよう取り扱わせていただいているが、例年、支援の継続を希望する方が多く、結果的に登録者数が増加の一途をたどっている（*2）。

*1 平成23年度より3年間における新規登録者数については、下表のとおり。

年度別	身 体	知 的	精 神	そ の 他	合 計
23 年 度	14	33	41	12	100
24 年 度	7	47	38	9	101
25 年 度	12	24	23	18	77

*2 国の集計（平成25年度／319センター）によれば、センターの規模別の箇所数は、下表のとおり。登録者数が700名を超えるセンターは、おそらく全体の1割程度と思われる。

～100	～200	～300	～400	～500	～600	600 超
8	46	66	84	42	32	41

(4) 職場実習件数

就業・生活支援センターの特徴である実習支援については、毎年50件程度で推移している。これは全国の平均値（平成25年度41.4件）と比較して、ほとんど同じ状況と言える。

年度別	身体	知的	精神	その他	合計
23年度	4	16	18	12	50
24年度	8	14	24	3	49
25年度	8	9	19	10	46

(5) 就労者数

また就労件数については、全国の平均値（平成25年度54.6件）より2割程度多い位で、まだまだ結果を求めていかなければならない状況であると考えている。

年度別	身体	知的	精神	その他	合計
23年度	7	32	21	8	68
24年度	8	26	15	7	56
25年度	10	35	18	3	66

2 地域の状況

鳥取県は人口およそ59万人で、全国で最も人口の少ない県である。「しゅーと」が支援する圏域人口は、およそ24万人。概ね30万人に1カ所配置されている就業・生活支援センターとしては、標準的（平均的）な規模のセンターと言える。（*3）

障害者雇用については、民間の雇用率が1.77%（平成25年6月1日）。県の雇用率については、知事部局2.39%（同）で、雇用義務を達成しているものの、県教育委員会は1.83%（同）と、未だ著しく雇用率が低く、改善計画を出してもなお、改善の取組みが遅れているとの指摘を受けているような状況（*4）にある。

なお、鳥取県内の従業員数50名以上の企業の状況は、下表のとおり。

規 模	51～ 100 未 満	100 ～ 300 未 満	300 ～ 500 未 満	500 ～ 1,000 未 満	1,000 以上
企業数	209	148	19	17	1
割 合	53.0%	37.6%	4.8%	4.3%	0.3%

*3 「しゅーと」の独自調査（平成26年10月）では、全国のおよそ6割のセンターが30万人未満の圏域に設置されているようである。

*4 鳥取県教育委員会の障害者雇用率については、平成26年度に大きく改善が見られる見通しとのことである。

3 「しゅーと」における職場定着支援への取組み

(1) 「しゅーと」の定着支援状況

過去3年間、「しゅーと」が実施した定着支援の件数は、下表のとおりである。

年度別	身体	知的	精神	その他	合計
23年度	114	901	131	98	1,244
24年度	105	522	168	61	856
25年度	72	1,094	428	20	1,614

全国の就業・生活支援センターの実績と比較した時、定着支援については、高い実績を上げているセンターの一つである(*5)。

*5 全国のセンターにおける定着支援の実績(平成25年度・319センター)は、平均462.2件。およそ、「しゅーと」の4分の1程度の実績である。また、年間に1,500件を超える定着支援件数を挙げているセンターは、全体(同)の4%程度(11センター)とのことである。

(2) 定着支援において心がけていること

ア 定期的に支援

実習から雇用に繋いだ場合、支援対象者ごとに、どんな内容の支援を、どの程度の頻度で行うのか、特に訪問回数については、事業所の希望を勘案しつつ、必要十分な支援を検討する。

また雇用になったからといって、必ずしもすぐに定着支援が始まるわけではない。対象者によっては、ジョブコーチ支援等が一定期間入ることがあって、フォローアップ期間が終わる頃から、徐々に引継ぎを受けて支援に入ることも、多々ある。

その際、どんな視点で支援するのが望ましいのか、引継ぎとして支援のポイントを確認させてもらう(*6)のは言うまでもないが、どの程度の頻度で支援するのが適当かについても確認するようにしている。

*6 ジョブコーチ支援の終了時、職業センターから開示される「ジョブコーチ支援総合記録票」を確認することとしており、支援の継続性に留意しつつ、定着支援を行うよう心がけている。

イ タイムリーに支援

定着支援については、職場環境の変化や人間関係の変化に遅れず対応することが基本であると考えている。職場の状況を常に意識して確認し、変化への対応等、必要な支援が遅れることの無いよう心がけている。「しゅーと」からアウトリーチを心がけることは言うまでもないが、事業所の方から連絡をいただくことも、その一つの対応策であると考えている。

ウ 継続的に支援

「しゅーと」の定着支援については、基本的に終了が無いものと理解している。もちろん、マンパワーに

は限界があり、次第に支援が薄くなっていってしまうことも、残念ながらままあることである。

必要な方に対する、必要な支援を、できる限り継続するために、ある程度の期間、定着支援を行ってきた方については、今後も支援の対象とするのか否かを検討し、判断する機会を設けることが望ましいと考えている。

今後は、後述する「職場定着推進センター」との役割分担、関係整理を行いながら、就業・生活支援センターとして行う定着支援の内容を、より明確にしたいと考えている。

エ フェイディングを目標に支援

定着支援については継続的でありたいと思うものの、必ず支援を終了せざるを得ない場合やタイミングがあると、これまでの11年間の支援の中で学んできた。

支援の必要性については、事業所の思いや本人の思い、さらには「しゅーと」としての思いもあって、それぞれの思いが交差する所でしか支援できないということを感じてきた。

この3者の視点がそろわない場合、支援しなければならないにもかかわらず、できなかつたり、しなかつたり、あるいは、それほど必要性があるとは言えない場合でも、支援しなければならなかつたり、支援したりしていたこともあったように思う。

定着支援については、この3者の思いをそろえること、言い換えれば、「必要性の基準を合わせること」が求められている。どこをゴールと設定するのか、いつ終わるかを意識しながら取り組むことが定着支援であるとも言える。

それは、ジョブコーチ支援のフェイディングからナチュラルサポートという流れと同じことではないか。これからも、終わりを意識しながら支援に取り組みたいと考えている。

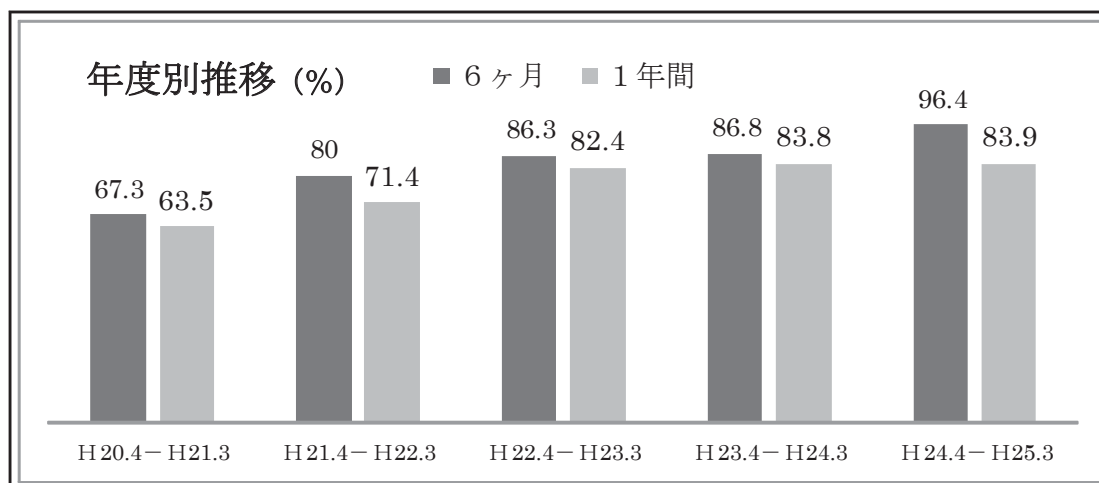
オ 連携して支援

言うまでもないが、就労支援に連携は欠かせない。特に定着支援については、関係機関間で情報共有しつつ、互いに補完し合いながら取り組まなければ、適切な支援とはならない。

そのためには、日頃からの情報交換、情報共有が必要なことはもちろんのこと、別な視点から言えば、それぞれの機関が所属する法人や、各専門領域を超えた連携の形を整えなければ、必要な支援を行うことはできない。形だけのネットワークや、口先だけの連携では何もできない。11年間、そう思いながら、地域作りに取り組んできた。

(3) 「しゅーと」の定着率

「しゅーと」の定着率（過去5年間の実績）については、以下のとおりである。年々、向上していることがわかる。



(4) 特例子会社「大山どり一む」に対する支援

具体的な事例として、特例子会社「大山どり一む」との関わりと、事業所・障害者の方に対する定着支援について紹介する。

ア 会社の概要

- ・会社名 大山鳥夢（どり一む）
- ・所在地 鳥取県米子市
- ・事業内容 建物の洗浄および維持管理に関する業務
- ・従業員数 22名（うち障害者数14名）
- ・障害内訳
 - 肢体不自由 2名
 - 知的障害 8名
 - 精神障害 4名（平成26年11月1日現在）
- ・親会社 （株）大山どり
 - 鶏の飼育から鶏肉の製造までの一貫生産体制を組む企業

イ 会社設立の経緯

「しゅーと」と、特例子会社「大山どり一む」との関わりは、親会社である「(株) 大山どり」に実習をお願いしたのが始まりであった。社内で、人事を戦略的に行うことを検討しているタイミングだったとのことで、障害者雇用に強く関心を持っていただいた。

しかし不安もあったとのことで、まずは実習を受け入れてみたいと言っていた。その結果、障害者の方の仕事について、思っていた以上にできると感じていただけたようであった。

後日、お話を伺ったところ、その際、二つのことに気付いたとのことであった。まず一つは、普段は命令口調の従業員の方が、相手に伝わるように、一生懸命優しく伝えようとしていたこと。障害者の方に「仕事」を教えながら「優しさ」を教わったということ。

もう一つは、業務の幅を限定して単純作業に特化させることで、障害者の方が戦力になるということ。場合によっては、他の従業員よりも集中力の高い方もいることに気づき、人事戦略に組み込むことができることに気が付いたとのことであった。

その後、食肉加工や飼育管理等の専門的な業務から、それに付帯する業務を、特例子会社に委託するとい

うやり方を採用し、まとまった数の障害者雇用に取り組んでいただくこととなった。

その後、現在に至るまで、「しゅーと」は、信頼できる会社のパートナーとして、実習を希望する障害者の方を、ハローワークと協力しつつ、会社に紹介し続けてきた。雇用にあたっては必ず「しゅーと」への登録を、会社から勧めていただく等、厚い信頼を寄せていただいている。

もちろん、事業所訪問等による雇用後の定着支援にも積極的に取り組んでおり、障害のある方の雇用と、特例子会社としての人の確保という二つの目的に、継続して関わっている。

ウ 定着支援の実際① 「発達障害のAさん」

Aさんは、30代男性。「大山どりーむ」に勤めるようになって4年が経った。福祉の専門学校を卒業して、一時は介護の専門職を志したAさんであったが、卒業後働き始めた現場では仕事が覚えられず、同じ失敗を繰り返す本人に職場の理解も得られず、離職。度々起こしていた上司、同僚とのトラブルで、働く自信を失った状態で、「しゅーと」での相談は始まった。

これまでとまったく違う仕事に就くことに、本人には不安もあったことと思われるが、以前と違って「大山どりーむ」については、障害を開示しての雇用を勧めた。特例子会社の紹介であったので、それは当然のことではあったが、職場の理解はもちろんのこと、Aさんの自己理解、障害受容を促すことが、今後、本人が一般就労を継続していくためには欠かせないだろうという判断であった。

他の障害者の方と同様、書類による紹介、実習面接、そして実習。実習の振り返りを経て、ハローワーク同席による雇用の検討、そして採用という流れで進めていった。

心配していた仕事に対する違和感は、無かったようであった。むしろ、人と関わることなくできる仕事であったことから、本人にとっては働きやすい仕事、職場だと思っていただけたようであった。

採用後、定着支援に入ると、さっそくさまざまなトラブルと関わることとなった。職場の人間関係では、お互いに理解が難しい、障害のある職員同士のトラブルもあった。

家族関係も複雑で、特に父親との確執は、度々情緒面で大きな影響を与えてしまう原因となった。突然仕事を休んで、医療機関を受診しなければ収まらないこともあった。

医療機関についても、信頼して受診できるようになるまでには、いくつもの病院を回ってみななければ気が済まず、むしろそのために嫌な思いをすることも、少なからずあったようであった。

また、仕事を休むと、今度は収入が少なくなって一人暮らしができなくなるといった不安にも駆られるようであった。

こうした人間関係のトラブルや心の乱れ、情緒面での不安定さを支えたのは、もちろん「しゅーと」の職員であった。しかし、会社の方でもとても適切に対応していただいた。Aさんの障害と取り巻く状況を理解して、時には優しく、時には厳しく、いつも筋の通ったやり取りを、Aさんとの間で交わしていただいている。Aさんいわく、厳しく叱られることはあっても、「自分のために思って言ってくれているという気持ちがわかる」とのこと。

今では「しゅーと」が運営に協力している当事者会にも参加して、さまざまな不安や思いを語りながら、徐々に自己理解を深めていただいているところである。

◆ 「しゅーと」が取り組んできた職場定着への取組みと評価については、下記のとおりである。

- 電話による相談への対応（週に1～2回）
- 来所面接による相談への対応（月に1～2回）
- 随時の職場訪問（月に2～3回）

- ・事業所との情報共有（随時）
- ・事業所との連絡調整（随時）
- ・当事者会への参加促し（月1回）
- ・相談内容
 - 仕事とお金にまつわる不安に対する助言
 - 職場の人間関係に対する助言
 - 家族への不満に対する助言
 - 持病（リンパ節炎）への不安に対する助言
 - 医療機関や支援機関の選択に対する助言 等
- ・直接的支援
 - 電話による相談対応
 - 訪問による定着支援
 - 通院への同行
 - 当事者会への同席

◆ 「しゅーと」職員による現状に対する認識（評価）

本人が抱えている課題		解決の状況
勤務状況		△
仕事や作業面		○
職場の理解と人間関係	同僚	△
	現場責任者	○
	主任	◎
	管理者	◎
医療面		◎
生活面	生活環境	△
	家族の理解	×
	趣味や余暇	○

エ 定着支援の実際② 「精神障害のBさん」

Bさんは、30代男性。製造業での就労経験があったが、統合失調症の陽性症状により、離職。その後、「しゅーと」として生活面を含めて支援を始めたのが10年前。ふらっと事務所を訪れたBさんは、とても相談できるような状況ではなかった。仕事を探しているが見つからない、どこか紹介してくれと、大きな声でどなり散らし、職員を委縮させた。その後も何度か来所されたが、その度に大声を出して、机を叩く等の行動があった。

何度目かに来所された時、いつものように「話にならない」と怒って席を立たれたBさん。いきなり「帰る」と言うと、「しゅーと」から出ていかれた。するとしばらくして、センターの外が何やら騒がしい様子で、職員が外に出てみると、少し離れた所で歩道に倒れているBさんが見えた。倒れた状態のまま、何やら大きな声でどなっているBさん。何かと、何人かの方が周りを取り囲んでいるのだが、どうしてあげればいいのかかわからず、誰も手を出せない状況であった。

急ぎ職員が駆けつけ、どうしたのかと尋ねると、はっきりしない言葉の中から、どうやらいろいろな不安から、持っていた抗精神薬を大量服用してしまったとのこと。「もっと薬が欲しいので、病院に連れて行って欲しい」と言われたが、断るしか方法が無かった。とりあえずそのまま病院へ行くこととなったBさんは、その後しばらく入院生活を送ることとなった。

その後しばらく連絡が途絶えていたが、半年後、病院を退院すると、再び就労したいと来所した。その際は、服薬もきちんとできているようで、以前に比べると別人の様に落ち着いていた。あらためて生活の状況や、Bさんの希望を確認させていただき、そして再び就労支援を開始することとなった。そして、その後ほどなく(株)大山どりで働くこととなった。

その後、「大山どりーむ」に移籍。孵卵場での仕事を始めて7年が経った。当初は、以前に比べると確かに落ち着いていたが、生活面では家族に対する暴力等もあって、すべてが順調というわけではなかった。

環境の変化に弱いうえに、ストレスがかかりやすく、特に疑問に思うことや悩みがあると、すぐに解決しなくては気が済まず、いつも誰かに電話をかけた。「しゅーと」にも度々電話がかかっていたし、今でもかかってくる。いつも長時間の電話対応を強いられるが、しかし本人の安心のため、また気持ちを切り替えるためには必要な時間と考えて、本人が信頼を寄せている職員が対応している。対応しているとは言え、何か助言をするわけではなく、むしろご自分で答えを見つけていただくよう対応している。

入社4年目には、母や、各支援機関の支援を受けて、グループホームでの結婚生活が始まった。本人なりに不安もあったようで、配偶者の方とのトラブルは、当時も、そして今でも時々あるようである。しかしそれでも、周期的に訪れる体調不良も、ご自分で管理して、以前とは比べ物にもならない。

環境から来るストレス等については、「しゅーと」に解決策を求められるケースが多いようである。特に、職場における障害のある同僚とのトラブルは、とても受け止めきれなかったようで、度々落ち着かない電話がかかってくる。

また、自分の考えや思いを一番聴いて欲しい配偶者に話を聴いてもらえないという悩みも、長期間継続している。

時には、Bさんが感情をコントロールできなくなる場合もあって、大きなトラブルになることもあるようである。何はともあれ、早期に本人の気持ちを受け止め、気持ちを静めていただくことがより良い解決に繋がると考え、対応しているところである。

◆ Aさんと同様、Bさんに対する定着への取組みと評価については、下記のとおりである。

- ・ 電話による相談への対応 (週に2～3回)
- ・ 来所面接による相談への対応 (年に1～2回)
- ・ 随時の職場訪問 (月に2～3回)
- ・ 家族への連絡 (随時)
- ・ 事業所との情報共有 (随時)
- ・ 事業所との連絡調整 (随時)
- ・ 委託相談支援センターとの情報共有 (随時)
- ・ グループホームとの情報共有 (随時)
- ・ 相談内容

職場の人間関係に対する助言

家族とのコミュニケーションに対する助言

仕事への不安に対する助言

医療や、医療機関の受診に関する助言

・ 直接的支援

電話による相談対応

訪問による定着支援

◆ 「しゅーと」職員による現状に対する認識（評価）

本人が抱えている課題		解決の状況
仕事や作業面		○
職場の理解と人間関係	同僚	×
	現場責任者	△
	主任	○
	管理者	○
医療面		○
生活面	母親の理解	○
	配偶者の理解	△

オ 職場定着支援のニーズについて

二つの事例から見えてきた定着支援のニーズは、大きく二つに分けることができると考える。

◆ 職場定着支援のニーズとは……

- 1 障害者本人が長く働くことができるよう、本人が「働きやすい」条件や環境を整えること
- 2 事業所が障害者本人に期待している「能力を発揮しやすい」条件や環境を整えること

この二つのニーズを満たそうとすることに、決して矛盾は無い。むしろ、「働く側」と「働かせる側」、「雇われる側」と「雇う側」といった立場の違いを超えて、お互いが、大きな一つの目標に向かって動き出すきっかけとなるだろう。

すなわち、「働きやすいから、長い間働ける」、「長い間働けば、さらに高い能力を発揮することができる」、「高い能力を発揮することができれば、事業所が期待している優れた戦力となる」といった好循環を作り出すことになるだろう。それはつまり、障害者本人にとっても、事業所にとってもメリットのある結果に繋がるといふことに他ならない。

したがって、職場定着支援は障害者本人のためだけに行うものではなく、結果的には事業所にとっても有益な効果、結果をもたらすものと理解する必要がある。

障害者本人にとっても、事業所にとっても必要な配慮や環境の整備に関する項目を、いくつか挙げてみると、

- ・ 本人の障害特性や性格を知る

- ・どんな仕事（作業）が、どの程度できるのかを知る
- ・どんな道具が使えるのか、使えないのかを知る
- ・指示が理解できるのか、理解を助けるためのツールが必要なのかを知る
- ・人とどんなふうに関わることが得意なのか、苦手なのかを知る
- ・本人の障害理解や、障害受容の状況を知る
- ・本人にとって、どんな場面において、どんなことがストレスの原因となるのかを知る
- ・本人にストレス対処法があるのか、あるとしたらどんな方法なのかを知る
- ・本人の医療との関わりの有無や内容（医療機関や医師、通院頻度、服薬等）について知る
- ・本人の家族との関係性や、協力が得られる範囲や程度を知る
- ・本人の定着支援について、誰と、どこと連携すればよいのかを知る

等々、有効な定着支援を行うためには、あらかじめ知っておかなければならないさまざまな情報がある。定着支援においても必要な方法とタイミングでアセスメントを実施し、そうした基礎情報に基づいた支援を行わなければならないということを、しっかり理解しておかなければならない。

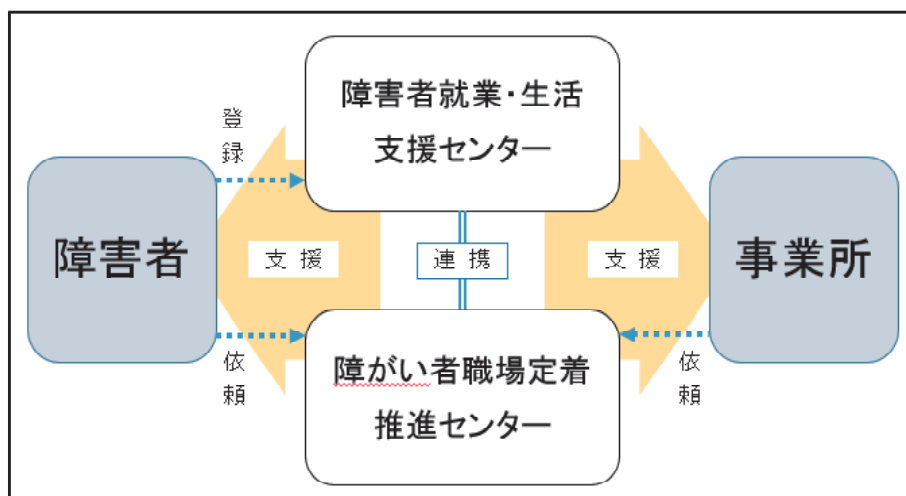
また、一つひとつの情報に振り回されないよう、しっかりと分析しながら、ポイントを押さえた支援を行わなければならないことは言うまでもないであろう。

4 今後の定着支援について

当法人では、平成26年（2014年）4月に県より委託を受けて、「とっとり障がい者職場定着推進センター」を立ち上げた。県単独の事業で、設置の大きな目的は、県西部におけるジョブコーチ支援を充実させることであった。

他の都道府県と同様、県内に1カ所（鳥取県の場合は、県東部・鳥取市）しかない障害者職業センター（地域センター）の機能を補完するためのセンターとして、鳥取県西部に設置されることとなったものだが、同時に、これまでの、「しゅーと」に登録している障害のある方に対する定着支援のみならず、今後、登録の有無に関わらず、さまざまな事業所、たくさんの障害のある方の定着支援に取り組むことができる仕組みとして、障害のある方の「働き続ける」を支援する機関として開設された。

今後具体的には、就業・生活支援センターとの役割を分担しながら（*7）、それぞれ特徴のある支援を行っていきたいと考えている（*8）。



*7 就業・生活支援センターと職場定着推進センターの関係図

*8 各センターの特徴の比較

	就業・生活支援センター	職場定着推進センター
支援対象	①障害者 ②事業所	①事業所 ②障害者
登録	要	不要
申し込み	不要	要
支援	センターの判断による	事業所・障害者の依頼による
支援内容	実習の斡旋等、就労支援	ジョブコーチの派遣等、定着支援
支援計画	無	有
支援期間	無	有
費用負担	無	無
運営費	43,910,000円	7,111,000円
職員数	9名	3名

5 まとめ ～これからの定着支援について～

障害者就業・生活支援センター「しゅーと」が、これまで取り組んできた定着支援について、報告した。これまで11年かけて、就業・生活支援センターの事業の形を整えてきたわけだが、結局、「定着支援」こそが就業・生活支援の最後の仕上げだったように思う。もしかすると、一番重要な支援と言えるのかもしれない。「実習」も「雇用の判断」も一時的なものであり、働き始めてから後の課題は、ずっと「職場定着」であるからである。

事業を始めた当初から、就労や就職の支援が、決してたやすいことではないということはわかっていた。しかし、それよりさらに大切なことは働き続けるということ、働き続けるための支援こそが重要であり、それ無しには就労支援は完結しない。障害のある方が地域の中で社会の一員として当たり前働き、暮らすこと、そうしたノーマライゼーションを実現するために必要なこと、それこそが定着支援と言い換えることもできるであろう。これからも「しゅーと」は、地域との連携を図りながら、一層定着支援に力を入れて取り組んでいきたいと思う。

第3章

支援機関等ヒアリング

第3章 就労支援機関等ヒアリング

第1節 株式会社インサイト（窪貴志氏）

株式会社エンカレッジの代表取締役である窪貴志氏は、株式会社インサイトにも勤務しており、企業への障害者雇用コンサルティングサービスを展開している。

株式会社エンカレッジは、平成25年（2013年）7月に設立され、発達障害のある人に特化して、就労移行支援事業所の運営、大学生・既卒生向けキャリア支援事業、大学の教職員に対する発達障害に関するセミナー・研修の開催等を展開している。エンカレッジ京都は、株式会社エンカレッジが運営する発達障害のある人に特化した就労移行支援事業所であり、企業のニーズを元としたプログラムを行っている。以下、窪氏からのヒアリング内容を記す。

なお、表現、構成等は、適宜編集している。この章において、以下同じである。

1 「障害者雇用導入ガイドブック」の作成

企業に対して、障害者雇用コンサルティングサポートを行っている。企業はさまざまなステージで困っているため、平成25年（2013年）に、企業向けに「障害者雇用導入新ガイドブック」を作成し、この中で、障害者雇用のプロセスを整理した。大きくは「企画」と「実行」に分け、それぞれのプロセスを図示した。また、企業向けに障害者雇用の具体的な進め方をまとめ、「障害者雇用サポートツール」（以下「サポートツール」という。）を作成した。サポートツールとは、「障害者雇用の目的・ビジョンを明確にした上で、障害のある人を含む社員全員が付加価値の高い業務に集中できるプロセスを構築するほか、障害のある人の定着・成長をサポートする帳票集」というものである（図12）。

障害者雇用を進める際、例えば、「時給900円で週に5日働いてくれる方を探している」という条件が出てから、外部機関が関わって障害のある人をマッチングする、という流れが一般的である。今後、精神障害や発達障害の方を念頭に置くと、業務の切り出しの方からサポートをして欲しいという依頼が増えるのではないかと予想し作成した。情報収集から始まり、ビジョンを作成し、社内の困り事を集めて業務の洗い出しをし、経営判断をしていくという方向で、プロセスを並べてみて、それをいつ、どういうことを、誰がすべきかを整理して、それを一つひとつ帳票のような形でまとめている。

例えば、図12の1.1の情報収集をいつやるのかというと、障害者雇用の検討会議を行う前に情報収集を指示する。全社の障害者情報を把握している担当部署が実施する。会社の全社情報や法定雇用率や過去の取組み等をすべて集める。例えば、今障害者雇用率はこうで、過去にどんな事に取り組んだかということと、今の困り事や大切にしたい価値観等を情報として社内から集め、集めた情報を基に、どんな障害者雇用を実現したいのかをワークショップのような形で、3年後どういうところを目指すのか、何人ぐらいを雇用するのか等を整理する。障害者雇用は、障害のある人が困っているからとか、障害者雇用率の達成とかという切り口よりも、会社として必要性があるから障害のある人を雇用するということが大前提として必要である。

業務ニーズがあるのはどこなのか、その業務は現在誰が行っているのか、業務に必要なスキルや判断力、コミュニケーションの必要性はどの程度かといったこと等を整理したりする。また、そういったことを行う際には業務フローを変更する必要があるのか、設備等の追加は必要なのか、その他の条件は何かといったことを検討した上で、最終的にこの内容なら雇用しても良いというような判断があり、求人が出てくるという考え方をしている。

企業の困りごと		対 策		シートNo.	
①目的	社内で障害者雇用の目的が明確になっていない	企画	事前に、会社の基本情報を収集しておき、障害者雇用ビジョンを検討する	1-1 情報収集	
				1-2 障害者雇用 ビジョン検討	
②付加価値のある業務	障害者にどのような業務を担当してもらえかが分からない、また、会社にとってメリットのある業務になっていない	企画	社内から困りごと業務を収集し、業務の洗い出しを行う(任せたい業務、付加価値のある業務、進めるにあたっての課題)最終的に経営的な視点で判断する	1-3 困りごと情報収集	
				1-4 業務の洗い出し①	
				1-5 業務の洗い出し②	
				1-6 経営判断	
③障害者雇用のプロセス	障害者を雇用する具体的なプロセスが分からない	実行	障害者を雇用するプロセス及びスケジュールの可視化を行う	2-1 障害者雇用プロセス構築	
④環境・設備	障害者が活躍できる環境・設備の構築方法が分からない			環境構築と設備購入計画を立案するとともに、助成金の活用についても検討する	2-2 環境構築と 設備購入計画
					2-3 助成金活用計画
⑤雇用条件	雇用条件が明らかになっていない			担当業務に基づく雇用形態・労働条件を設定する	2-4 雇用条件
⑥面接・採用	会社業務と障害者の能力とのミスマッチ			会社としての採用基準と、障害者への評価を実施する	2-4 雇用条件
					2-5 本人キャリア目標 2-7 個別評価
⑦育成・指導	障害者の育成・指導方法が分からない			障害者のキャリア目標設定と成長するための訓練計画を実施する	2-5 本人キャリア目標
					2-6 訓練計画 2-7 個別評価
		2-8 受入改善計画			
⑧サポート事例	雇用した障害者への社内外サポート体制が明らかになっていない	社内での役割分担、社外での相談先の整理を行う	2-9 役割分担		
			2-10 社外相談連絡先		

図12 障害者雇用サポートツールの体系

(出典：株式会社インサイト ホームページ <http://www.insweb.jp/consul/tool.html>)

過去に企業の障害者雇用をサポートした、そのエッセンスを抽出してまとめたものが「障害者雇用導入新ガイドブック」である。事業主のためのガイドブックとしてまとめられているが、支援者側から見ると事業主支援の実施マニュアルともなっている。

2 サポートツールの使い方

サポートツールは、概念論から入ったというよりも、企業で行ったことを帰納的に整理した。その時々で作っていたものを整理してみたらこうなった、という感じの作り方だった。実際うまく障害者雇用ができていく企業はこの流れの中で、良い工夫を行い成功した。その結果を抽出したもので、まったく何もわからない状態から始めた企業が非常にうまくいく流れがイメージできるのではないかとと思われる。

企業によってはある部分はクリアできているというところもあるため、企業に必要なに応じて使える部分だけ使ってもらえれば良いのではないかと。職場定着まではまだ想定しておらず、まずはファーストステップと

しての導入支援として考えている。

このサポートツールも一般論なので、これを踏まえてこのように考えていきましょうというサポートをする人が横にいた方がいいと思う。

多くの企業では、マニュアルのようなきちんとしたものを持っておらず、行き当たりばったりだと説得力も無い。口ではみんな同じ事を言っているが、議論になったら折り合わないこともあり、そこを解決するツールになれば、と思っている。ホームページにマニュアルのエッセンスは載せているので参考にして欲しい。

3 インサイトの事業主支援

インサイトのスタッフは、元々障害者雇用の専門家ではなく、事業計画や事業戦略の専門家である。単に障害者雇用率を達成したら良い、ということではなく、企業が実現したい姿と障害者雇用を組み合わせたら企業課題を解決できるということを大切にしている。

例えば、年賀状の印刷をしているある会社（以下「A社」という。）は、顧客が10万人いるのを100万人にしたい、また障害者雇用もしたいという二つの目標があった時に、届いた年賀状をA社に送ってもらい、住所をすべて入力するという入力代行サービスを障害のある人の仕事として実施しようとしている。年賀状のデータをすべて入力すると、毎年A社に頼んでくれるため、A社にとって顧客囲い込みができる。最初は海外に委託しようとしていたが、障害のある人の働く場作りに繋がるため、国内でやろうという話になった。仕事の切り出しというよりも新しい仕事を作り出す考え方である。

事業主への関わりかたとして、ブレインストーミングからヒアリング、ディスカッション、障害者雇用のプロセス構築等、さまざまな形で企業のお手伝いをするケースがある。

今年追加でやりたいと思っているのが、処遇改善という事業主支援である。障害のある人は入社してから、処遇が変わらなかつたり、キャリアアップが無かつたりすることが多い。障害別に退職した理由を調査している研究があったので調べてみたところ、身体障害の方の場合、モチベーションが理由で退職しているケースは非常に少ない。しかし精神障害や知的障害の方はモチベーションの低下を理由にしての退職が非常に多い。

800円の時給をいきなり1,000円に上げて欲しいという話ではなく、頑張れば少しずつでも上げていったりとか、リーダーを作ったりという形で、障害のある人のモチベーションをどう保つか、といった事が大切だと思う。定着率の向上にも繋がる話である。事業主支援は、どこまでが支援機関やハローワークでやるべきことなのか、切り分けが難しい。いつまでも支援機関がサポートし続けるのも何か違うので、役割分担の整理が必要である。

4 発達障害のある人のインターン

発達障害のある人や精神障害のある人を雇用する際に、企業が二の足を踏むということがよくある。ある会社に発達障害のある人のインターンを受け入れてもらおうと提案に行った所、最初から前向きには検討をいただいたものの、受入の意思決定がなされるまで数ヵ月かかることがあった。それだけ企業からすると、発達障害というのはわからないものようである。

しかし、エンカレッジとしてはもっとシンプルなものではないかと考えている。そこをクリアするために平成24年（2012年）から発達障害のある大学生インターンを実施しており、累計で100名ぐらいの現役学生がさまざまな企業に行った。発達障害の人にとっては、企業に就職するまでに実習という形で一步一步現場を知るということと同時に、企業側にも発達障害のある方がいるということを知ってもらう必要がある。発達障害のある方、特にいわゆるアスペルガー症候群と言われる方々に対しては、インターンの場がまだまだ少

なくニーズが大きい。我々の方でどんどん機会を提供していきたい。企業側もインターンという気楽さがあるからか、比較的受け入れてもらやすい。

エンカレッジのインターンは、コミュニケーションが難しくなかなか就職できない大学生のインターンであり、「こういった人たちに社会経験の場を与えてもらえないか、場合によって良い人がいれば雇用してもらえないか」と企業に伝えている。比較的多くの企業にスムーズに受け入れてもらっているが、話の持って行き方によって、高機能系の発達障害のある人のインターンの場合はどんどん増やしていけると感じている。

はじめの一步を踏み出す企業のためのセミナーや、さまざまな障害者雇用事例の紹介等は、特にここ最近では各都道府県の行政が積極的に支援を検討しており、機運が高まっている。

5 事業主支援のニーズ

企業が最近困っていることとして、よく聞くことが、既に障害のあるかもしれない人が企業内にいる場合、どういった対応をすればよいのかということである。精神障害のある人や発達障害のある人は企業規模が大きければかなりの確率で既に社内におられると思う。そういった方に対して、どういった関わり方をしたらいいのか、何かあった場合にどこに相談に行ったらいいのかというケースがある。この潜在的なニーズはすごく大きいですが、明確な解決策を提示しにくい。

企業にいる方々は、精神障害や発達障害のプロではない。障害特性等についてわからない人の方が多い。知的障害や身体障害の場合は入ってくる段階で大体わかって雇用していると思うが、精神障害のある人や発達障害のある人は、既に社内にいるというケースも多く、受け入れる準備ができていない。そんな時、全然わからない人が社内にいるということではなく、障害についての理解を深め、少しでも身近に感じてもらうことが大事である。そういうことに気づくだけでも意味があり、それは重要な事業主支援の一つであるかもしれない。一般の社員が理解し落ち着くことで、障害のある人もまた楽になる。

周囲からの関わり方がよくわからないと言われるケースも多いので、その場合は「インターンを入れて5日間で関わり合い方を勉強しましょうか」というように持って行ったりもする。インターンを通してコミュニケーションの取り方とかを学んでもらうといった考え方もあるので参考にして欲しい。

6 平成30年法改正への対応

もう一つ相談で多いのは、平成30年（2018年）に予定されている精神障害・発達障害の方の障害者雇用に係る改正法律の施行についてである。大手企業は念頭には置いているが、どのように取り組んだらいいのかわからないし、社内の説得の仕方もわからないというケースが多い。人事部からは、障害者雇用の必要性はわかっている、しかし、現場でどんな問題が起こっているのか把握しないとイケないが、それがわからないと言われるケースが多い。人事部から、現場に下ろすと実際にはうまくいかない部分があり、社内でどう展開していけばいいかわからないという話がとても多い。人事部との話は理路整然と進むが、それを現場で取り組むのにハードルがあるので、そこをどう進めたらいいのかという相談がある。

事業主支援と言っても、相手によってやるのが違う。人事部の人たちに対して行うものと、現場責任者や、同僚として実際一緒に働く人たちへのアプローチとでは中身が全然違う。現場レベルにまで話が下りると、今までの支援機関でもすぐに行えることがたくさんあると思う。まだ様子見の企業が多いと思うが、例えば現場で精神障害のある人の実習を受け入れるなど、一歩ずつ取り組み始めると良いのではないかなと思う。

7 コーディネーターとして支援

事業主支援は企業の事がよくわかっていないとできないのではないかなとか、企業で働いたことの無い人が

事業主支援ができるのかという話をよく聞くのだが、必ずしもそうではないだろうと考えないと進んでいかない。経験があるからできる、無いからできないというように考えるのではなく、ただ、人の話をきちんと聴いて、この企業にとって何が必要なかを整理していくということが重要だと思う。人の力を借りることができる人であって、人の話を聴ける人であれば、できることは多いと思う。これからの事業主支援のあり方としてはコーディネーター的なセンスがさらに必要と思う。

議論がセミナーや一般論で終わってしまっただけでは、企業が本当に欲している現場の課題を解決できない。なので、その課題解決のためのコーディネーターであれば良いと思う。これからは、多くの支援機関が事業主支援に取り組む流れもできるだろう。支援機関は、企業の方々に、例えば、「支援機関は障害のある人の事を十分に理解している」「自分の会社の仕事の中で、障害のある人ができる仕事を見つけていくのがうまい」「仕事の教え方も非常にうまい」等のように得意な領域を理解してもらい、「こういう支援は使いたいな」という考えを持ってもらえるようにならなければいけないと思う。

第2節 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（金塚たかし氏）

特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（田川精二理事長）（以下「JSN」という。）は、平成19年（2007年）に、大阪の精神科診療所の精神科医有志が、障害者、とりわけ就労意欲のある精神障害者に対して、就労支援を進めるために、障害者自立支援法（現「障害者総合支援法」）等に基づく障害福祉サービス事業を行う目的で立ち上げたものである。当初から、就職後に何らかの精神疾患に罹患した人たちの再就業に苦慮している企業の相談に乗ったり、企業を含めたネットワークを組み、連携を図ったりすることを意図していた。ここでは、JSNによる事業主支援の展開等について行った、JSN 統括所長の金塚たかし氏からのヒアリング内容を記す。

1 JSNの事業主支援の展開

JSN は、法人として就労移行事業所を3ヵ所持っている。どこの事業所も、入所して約3ヵ月間で施設の中で企業からいただいた仕事をこなしながら、個別支援計画等を作り、利用者との関係作りを行いながらリズムを作るという流れで支援を行っている。その後にメインのトレーニングとして企業実習に行かせていただいている。

企業実習は、法人全体としては100社以上の企業に受け入れていただいている。新大阪アネックス事業所は特色として、IT や事務関係に就職を希望する人のトレーニングを重点的に行っている。しかしそれ以外の事業所は、製造・清掃・サービス・事務等希望が多岐にわたるので、その希望に合った実習先を確保しておく必要がある。そのため、常に新しい実習先の開拓を行っている。

障害者雇用の主体である事業主は、必ずしも障害者雇用、特に精神障害者雇用に積極的な訳ではなく、むしろさまざまな理由から躊躇している、というのが実情である。事業主が障害者雇用に躊躇する理由はさまざまであるが、大別すると三つに分類できる。一つは、障害者がどのような人か知らないという「無知」である。利益追求という企業の立場から、障害者を雇用することにメリットがあるのか疑問を感じて雇用をためらってしまう、つまり障害者雇用の「価値」を疑問視していることもまた大きな要因である。そして、知らないことや接触の経験が少ないことから、就労後トラブルがあった時にどうすれば良いか等、さまざまな「不安」を感じることもまた理由の一つである。これらの「無知・価値・不安」の問題を解決することは、精神障害者雇用を進めるために必要な事業主支援であり、JSN の果たすべき使命でもある。

（1）「無知」をなくす支援：講演・セミナー

障害者雇用を推進しようとする前に、企業が障害者雇用や障害者自身の存在について知っていなければ、雇用について現実的に考えることは不可能である。どんな人が、どんな仕事をするのかを詳しく伝えていくことは、障害者雇用における最初の障壁を取り除くために必須である。

JSN では、例えば企業の経営者だけが集まっているところへ行ってお話をする等、啓蒙や講演活動を精力的に行っている。主に労働協会や各地域のハローワークからの依頼で、企業へ向けてのセミナー、啓発活動を行っている。また近年では、労働局主催のセミナーでも講演を行ったり、ハローワークごと、地域ごとの小規模な講演の依頼も受け入れたりしている。例えば、JSN は事業所が新大阪と門真と茨木という3ヵ所に分かれていて、各地域のハローワークから、企業系セミナーで講習に来てくれないかという依頼や、労働局の全体的な大企業に向けてのセミナーや、小売業の雇用率が低かったから小売業を集めたセミナーをやるのでそこに出てきてくれ、というような依頼がある。

こうしたセミナーでは、内容は精神障害に限定している。セミナーの際には、実際に働いている精神障害

者と一緒に行き、私だけではなく当事者の話す機会を設けることをお願いしている。医療機関のデイケアを利用している方に向けて、4～5年前から「出前講座」を行っている。「出前講座」とは、我々が出向いて、就労するために今準備しなければならないこと等を話す5回から6回の連続講座で、その中に必ず「当事者発表」も入れている。話をする当事者のことは「語り部」と呼んでいる。

「語り部」には、そういった講演やセミナーで話をする他に、JSN内の今訓練をしている人たちに向けて先輩として語ったり、地域の支援者に向けて語ったりという活動もお願いしている。JSNではこの語り部活動を意欲的に行っている。現在、20人以上が語り部として活動しており、さまざまな事例をお話しさせていただいている。この活動は中々の効果をあげていて、語り部の話を聞いた企業から「うちも実習から始めてみたい」といった話をいただくことがよくある。

（２）「価値」を伝える支援：体験実習

精神障害者に限ったことではないが、就労支援において、企業で働く、まさに本物の場で働くということが大きなキーワードである。それは勿論障害者自身の経験蓄積・技術向上にもなるが、それ以上に企業に対して「障害者がうちで何をできるか、うちの企業でどんな役に立つか」を具体的に伝えることに直結している。障害者雇用の「価値」を伝えるため、JSNでは体験実習に力を入れている。

実習を行う際は、実習の段階に応じたさまざまなサポートを行っている。まず実習受入段階では、単なる職場体験であって、継続した雇用を前提としたものではないことを企業に対して十分に説明している。また、徐々に実習者を立ち立てさせてゆくが、実習開始から1週間程度は職員が実習者に常に付き添っている。1ヵ所の実習先では、3ヵ月程度の実習をさせていただいており、実習の間は企業側の担当者からアドバイスを貰いながら、一定期間ごとの振り返りや、課題への対応といった支援を進めていく。実習開始時の重点的なサポートと、何か問題があった時の迅速な対応が、体験実習における事業主支援の一つである。

実習の結果、企業が本格的な雇用を検討し始めた時は、追加の実習、トライアル雇用を段階的に行い、就職に結び付ける。トライアル雇用開始時には勉強会等を行っている。勉強会等は雇用先の従業員を対象として行う。JSNからは現在200名以上の就職者がいるが、半分は中小企業への就職である。中小企業の場合、事業主が一人で実習の許可を行うことが多く、現場の不安までフォローできていない危険性がある。そのため、トライアル雇用前に現場の従業員がどんな不安をかかえているのかを調査し、その不安や質問に回答する形式で、JSN職員が勉強会等を設けている。また、精神障害者一般に共通する注意事項や、トライアル雇用に入る障害者の長所・短所等を伝えることも目的の一つである。

トライアル雇用開始時には、企業側に担当者を1名設けることや、緊張を考慮して短時間就労から開始する等を依頼する。その後は体験実習と同じく、開始時の重点的なサポートと問題への対応を行いながら、障害特性の担当者への伝達、振り返りの強化、雇用決定の際の振り返りと労働条件の相談を行う。こうした活動を行うために、JSN職員自身が一日企業で実習を体験し、そのうえで、その企業に合う人を紹介する。実習を中心とした一連のサポートは、障害者自身のみならず、事業主に対する支援にもなっていると考えられる。

「価値」を伝える実習の効果は、質問紙調査に如実である。JSNでは、アンケート調査に回答した企業の中から10社抽出して、SD法と言われる印象評定法を用いて実習が与える影響に関する調査を行った。実習を受け入れる前の精神障害の方に対する印象と、受入後の印象を質問紙で調査している。また、受入後の調査の際には、「実際に受け入れてみて、今はどうですか」という話を中心にインタビューをとっている。

結果は、インタビューに関しては、受け入れて良かったという声が多数で、支援の満足度も100点満点で85点だった。支援自体には満足しているが、対応方法が確立していない、という意見があり、次の受入れは「ち

よっとまだためらいます」という企業もあった。質問紙調査に関しては、受ける前はネガティブな評価が多かったが、受入後はポジティブな評価に転じている（10社程度であり、統計的な検討はしていない）。この結果から、受け入れた企業に関して、接触が障害者のイメージを向上させるということがわかったと言える。また、精神障害者は一緒に仕事をするイメージが良くなっていると解釈できる。接する前は、世間のニュースや周りから漏れ聞いた話等で、ネガティブな表現をとる方が多かったが、実際に会うことでポジティブに転じているのである。ただし、この調査は実際に雇用している障害者に関して行ったものであり、障害者全般の印象がどれほど向上したかはわからないため、別の新しい精神障害の方を雇う際には、企業が受入体制を整えられるような働きかけをしていかなければいけない。いずれにしても、企業と精神障害者が接触できる機会を多く設けることが、効果的な事業主支援であると言える。

実習等のJSNでやっていることは、簡単な理論を基礎としている。「精神障害の就労支援ってどんなことをしているんですか」とよく訊かれるが、別に特別なことは何もしていない。押さえのポイントが少々違う印象はあるが、本当に単純な、知的障害の時から的手法を精神障害についても行っているのである。

（3）「不安」を解消する支援：ジョブコーチにおける長期的なマネジメント

障害者を知って、具体的なメリットも見えたとしても、実際に雇用するためには多くの「不安」がつきまとう。支援側は雇用を一つのゴールだと考えていたとしても、企業にとっては障害者雇用のスタートなのである。特に精神障害者雇用では、気分の波があったり、環境に慣れることで新たな問題が生じたりといったことが起こりうる。雇用後の「不安」に長期的につきあい、解決していくことが事業主支援では重要なファクターである。

就職後は、5名のジョブコーチが中心になって定着支援に奔走している。今まで主なジョブコーチの対象者であった知的障害の方と、精神障害の方とは、ジョブコーチの役割に違いを感じている。知的障害の方には、仕事を教える事に注力する。指示書を作ってみたり、その指示書に写真を使ったり色分けしたり、いろいろな工夫をする。しかし、精神障害の方は、一定程度仕事はできるので、もちろん指示書は作ったりするのだが、知的障害ほどそこに注力する必要はないと思う。むしろ、調子を崩した時に、「こういうような対応をしてみたらどうですか」、「一緒にこういうように対応してみませんか」という、企業に対する提案ができるコンサルタント的な能力がとても必要だと感じている。また、本来は就業・生活支援センターの役目であるかもしれないが、ジョブコーチにも、障害者が地域生活をする上でのマネジメント能力が必要だ、というように思っている。JSNでは、ジョブコーチによる長期的なマネジメント支援の効果もあって、200名以上の方が就職をして、8割以上の方が今も継続している。

これからの時代は、「就職者を何人出した」等という時代ではなく、「如何に働き続けることを支えるか」という時代に入ってきている、と考えている。私はこれを「平成30年の問題」と呼んでいて、そこが大きな今後の障害者就労のターニングポイントになると睨んでいる。如何に働き続けられるかという好事例を発信していく作業が、私たちの大きな役目である。その中でも事業主支援はとても大きな比重を持つと思っている。

就労移行支援事業所は就職して6ヵ月までが就労移行の守備範囲だと言われているが、JSNではそのような意識はまったく無い。不安を解消するために、障害者が求め続ける限り、企業が求め続ける限り支援する、という覚悟でいる。何かあったらすぐ駆けつけて、企業に対しての、本人に対しての支援を行っている。その一環として、離職支援もさせていただいている。

2 事業主支援の効果・展望

(1) 事業主支援の効果

末広会という、JSN から就職させていただいた企業や、実習をさせていただいている企業が集まった勉強会を開催している。内容は回によって異なるが、この時期はメンタルヘルスの勉強会等を毎年している。時には集まりの中で、JSN の支援に対するアドバイスをいただいたり、アンケート調査を行ったりしている。

ちょうど5周年の時に、就職させていただいている企業に向けてアンケート調査を行った。59社のうち41社から回答をいただいた。雇用させていただいている企業の従業員規模は、半分ぐらいが55人以下の中小零細企業であった。その結果、精神障害者を雇用している企業で「精神障害者を雇用して大変良かった・良かった」という回答が7～8割ほどであった。よく、障害のある人を雇うと景気が良くなる、助け合える、マニュアルが役に立つ等の副次的な効果がメリットとして言われているが、企業の戦力になり企業に貢献しているかどうかがとても大事だと思うので、多くの企業から「戦力になっている」と言っていたのは嬉しかった。「今後も障害者を雇いますか」という質問についても、「具体的に考えている・考えている・可能性有り」で7～8割の回答が得られた。

(2) 事業主支援のニーズ

同アンケートでは、企業が求めている支援では、就職する前のジョブコーチ支援と就職後のジョブコーチ支援が最も高かった。また、「雇用して良かった」という回答が多数得られた一方で、困り事がいろいろあるという回答も同アンケートで得られた。企業から見た障害者支援のニーズは、障害者が調子を崩した時や、実習の時に高まる。他には、三者面談形式で振り返りを時々やって欲しいという声もあった。やはり精神障害のある人に特徴的な、調子を崩す波のようなところで、どう対応していいのかわからない、という声が多かった。ジョブコーチ支援においても言えることであるが、調子を崩した時にできるだけスムーズに入れる体制・仕組みを作る必要があるだろう。

(3) 今後の展望

「如何に定着して働き続けるか」ということが、私たちが抱えている一番大きな問題である。そのためにどのような支援をするかは企業にとっても重要な問題となっている。今後の支援では、働く機会を得るための支援というステップから、働き続けるための支援というステップへの移行が予想される。企業側のニーズ・支援側の体制ともに、定着支援が主流の時代に移りつつある。

働き続けることを如何に支えるか。「平成30年の問題」は重要な転換期であり、ここで大きな変化が無ければ今後の障害者雇用の大きな広がりはいないだろう、と考えている。身体障害から始まって知的障害になって、知的障害の時に障害者雇用が浸透するかと思っていたが、依然として就労継続支援事業B型に多くの人が在籍している。一人でも多く地域社会に出せる機会がこの平成30年（2018年）であると考えている。昨今は、民間の企業も就労支援へ参画し始めている。民間の企業は、就職および就職から6ヵ月、見事に成果を残している。しかし現実的には、就職後6ヵ月までの支援しかできていないのが現状である。民間企業だけでなく、ジョブコーチも赤字事業には関わりにくい。そう考えると、私たち社会福祉側の就労支援は6ヵ月でいいのか、彼らが働き続けるというのは地域に住み続けるということであるので、地域で住み続けるための仕組み・システムをどう作っていくのか等を考えなければならない。それと同時に、こうした問題に取り組むために、如何にローカルルールを作っていくのかということも課題の一つである。法律は全国に一斉に下ろされてくる。当たり前の話だが、その運用の仕方というのは地域によって、社会形式によって変化し

うる。そのため、下りてきた法律をどう運用していくか、地域の中でどう作って行くのかが現在の大きな課題である。その上で、社会資源の一つとして、JSNとして何ができるのか、同時に働き続けるということを実現するために、事業主支援をどう行っていくのかを課題としている。

事業主支援をどう行うか、SPIS（「就労定着支援システム」：第1章コラム参照）はその解決策の一つであり、大きな継続就労へのツールになると思っている。SPISを作ったのは、JSNでトレーニングして、「有限会社奥進システム」に就職した当事者である。私どもでトレーニングした人が「有限会社奥進システム」に就職させてもらって、世間でなかなか定着支援が進まない、定着ができないと言われている精神障害のある人たちの支援を考えたときに、システムで管理できないだろうかというところで、JSNのスタッフがいろいろな項目をチェックして、それを見える化していくというときに、どんな項目にしていけば良いだろうか、というところに関わった。SPISの利点は、各個人に合わせてカスタマイズが簡単にできることである。支援の具体的な方法としては、コンサルティングのようなやりとりが主となる。今までは話を聴いてアドバイスする、という支援方法しか無かったが、結果をグラフ化できること、当事者が自分で調子を報告すること等によって、より詳細な分析・アドバイスが可能になる。SPISは、事業主支援の今までとは違う新たなツールとして、今まで3年くらいしか続かないと言われていた人たちがより長く働き続けるための大きな助けとなる。

また、現在JSNとして、精神障害者の定着支援マニュアルの作成に取り組んでいる。大阪の枚方市に「アクテック（株）」という会社があり、精神障害者の方の定年退職を出したというような障害者雇用に熱心な企業である。「アクテック（株）」は、目標も数値として明確にすることで負荷もかかるにも関わらず、高い定着率を示している。そういった環境の中で高い定着率を示している理由を調査している。私も「アクテック（株）」で3日間働き、JSNの職員何人かも3日間そこに働きに行き、全員（50名）にヒアリングさせてもらった。JSNのスタッフは、もちろん個々のケースの難しさ、大変さはあるのだが、就職するというところまでの一つの流れに関して、一般的に言われているほど難しいとは思っていない。この理念を反映させた、まさしく雇用前から定着まで対応できるマニュアルとして現在開発しているところである。

第3節 社会福祉法人高水福祉会「ふっくら工房ふるさと」（丸山哲氏）

長野県飯山市にある「社会福祉法人高水福祉会『ふっくら工房ふるさと』」の所長を務める丸山哲氏は、長野県の「OJTによる障がい者の就労促進事業」の設立にも関わり、この事業によって、多数の障害者の雇用促進に繋げた実績を有する。職場実習は、地域の事業主の障害者理解を進めるとともに、地域で仕事が無かったジョブコーチを活用することにも繋がり、相乗効果を発揮した。ここでは、長野県のジョブコーチを活用した「OJTによる障がい者の就労促進事業」とともに、地方における効果的な事業主支援の実施方法の一例を紹介する。以下、丸山哲氏からのヒアリング内容を記す。

なお、丸山哲氏から、長野県では「障害」の表記を「障がい」に統一しているため、これに準じたいとの要請があり、この節に限り、固有名詞を除き、「障害」の表記を「障がい」とした。

1 3段階の企業の声と実習の役割

長野県飯山市を中心とする地域は、人口も少なく、大きな企業があるわけでもなく、企業数も少ない。この地域で障がい者の就労支援を10年ぐらい続けているが、最初は、企業の方に興味を持ってもらえない、どうしていいかわからない、というのが企業に対して抱いていた印象であった。問い合わせや職場開拓をしても、取り合ってもらえなかったが、「何かチャンスを」と何度も関わるうちに、企業は「では障がい者は何ができるのか」となり、そこで、「では実習をやらせてもらえませんか」ということから少しずつパイプが広がった。そして実習がうまくいけば、「雇ってもよいか」となり、雇ってもらうと結果的には満足してもらえるという流れがあった。

このように、地域の事業所では、「まったく興味が無い」→「障がい者は何ができるのか」→「役に立つのだな」、という三段階の声があるのがわかってきた。そして、企業の声が変化する時には、必ず実習が行われていた。したがって、実習を広めることが、就労支援であると同時に事業主支援に繋がるものと考えた。

また、事業主の方に実際に障がい者が苦労しながら働く姿を見てもらうことで、その障がいや障がい特性を理解してもらえる効果もあった。同時に、企業に入って直接支援する支援者の必要性も感じてもらっていた。このように、職場での実習が、障がい者の理解の促進、そして障がい者雇用に結び付くのに非常に効果的であることがわかってきた。

2 「OJTによる障がい者の就労促進事業」の設立

ジョブコーチにはいろいろな仕事をしていただいているが、その中でもナチュラルサポートの形成をしているジョブコーチの活躍が一番成果として出ていると思う。このナチュラルサポート形成は事業主支援の現場レベルで重要なことだと思う。支援者が障がい者の代わりに何かをやる、ということを経ずに、事業主がどう雇って行くか、どう育てていくかということをお手伝いするというのを現場で進めていくと、やはり雇ってよかったなという成果もたくさん出てくる。

長野県で第1号ジョブコーチの研修を受けている人は200人を超えるくらいいるが、実際登録している人は35人であった。稼働しているジョブコーチが20%に満たない現状を考えると、もっとジョブコーチが活躍してくればもっと成果が出るのは明らかだ。そこで、長野県の「OJTによる障がい者の就労促進事業」（以下「OJT」という。）という制度の元になる発想であるが、現場で通用するスキルを持っているジョブコーチの掘り起こしをするべきと思ひ、その人たちにOJT推進員として活躍してもらおうと考えた。ジョブコーチは通常、雇用を前提としたところで活躍してもらうものであるが、雇用を前提としないところでもジョブコーチとしてのスキルを発揮できる場面を作りたいと思ひ、実習の場面でもジョブコーチのスキルを持つ

た人材が企業の中で活躍する制度としたところに特徴がある。障がい者に対する的確な支援ができる人材が活躍できる、身近な、小回りのきく場を増やしたいというのが、この制度を作った趣旨である。それによって、事業主には、障がいのある人が働いている現場を身近に見て、「こんなに働けるんだ」と納得していただく場をたくさん作りたかった。障がい者の実情を理解し、一時的でなく、長期の見立てができるよう、「お見合い期間」を多く作ることを目的として作り上げた。

長野県では、平成25年度（2013年度）から平成29年度（2017年度）までの総合五カ年計画という新しい計画を作った。いろいろな施策のうち、障がい者の社会参加と雇用促進はどうすれば進むかを考えていく中で、OJT 推進員を事業として作り始めた。目的は、OJT を拡大して、障がい者雇用を促進していくということである。

OJT は、基本的には、新たに雇用された人の研修という意味で使われるが、雇用前の職場実習にまで拡大解釈して、企業で体験する場所を拡大していくのを目的としてあげている。また、こうして拡大して行くことによって、障がい者の施設にいる方々が企業現場に行き、自分ができることを知る、企業とお見合いの場を増やしていける、ということも想定して事業を構築している。

OJT は平成25年度（2013年度）からの新規事業となり、実際は、各地域の就業支援経験の豊富な方に、県から OJT 推進員として委嘱するという形になっている。ただそれは各圏域単位で推薦してもらうことになっているので、地域の自立支援協議会の委員会で就労関係のネットワークを使って、または就業・生活支援センターから推薦してもらって、ということになっている。

実際に OJT 推進員として活動していただいた方については、1時間あたり2,000円が支給される。ただし、実習段階の条件が決められていて、1回の派遣は、40時間、10日以内とされている。これは実際に OJT 推進員を派遣するので、「障害者短期トレーニング促進事業」という職場実習の制度と組み合わせて使ったり、通常の職場実習に OJT 推進員を付けたり、福祉行政コースの所に OJT 推進員を付けたりと、いろいろな使い方を考えている。

この短期トレーニング事業は、実習に掛かる経費を助成するものであるが、具体的に言うと、障がい者民活では1カ月以上で60時間以上という制限がある。実習の期間がいろいろ大変だという所もあったので、気軽にできる職場実習制度ということで、長野県が独自に作ったものである。また、他と違う点は、障がい者本人に実習手当として500円の経費を助成していること、および実習期間に関わる傷害保険をかけていることである。これは通常、就業・生活支援センターに登録している人を対象にした事業になっている。

この事業のそもそものアイデアは、元々は五カ年計画のプロジェクトが動く中で、何か必要なことがあるかとアイデアを出していく中で、県の自立支援協議会でいろいろ相談して、3案か4案あったが、活字になったのがこれだった。相談の中で、ジョブコーチの研修を受けた人は、いわゆる県の NPO 法人の中でジョブコーチの研修を過去3年間やって108名の研修修了者がいる、それと元々職業センターで毎年のように受けていただいている人たちもいて、合算すると200名を超えているだろう、その割にはジョブコーチが全然登録できないとか、就労移行支援事業所で専門的な支援がやはりできていない、という話が就労支援部会の方で課題として挙がってきた。だとしたらその眠っている人たちをちょっと起こさなければいけない、といったところで OJT 推進員のようなものができればよいかな、という話だった。もともと名前も OJT 推進員というものではなく、ジョブコーチをもう少し使いやすく、小回りのきいたようにするためにジョブコーチではないジョブコーチとして活躍して欲しい、というところからの発想であった。研修を受けた人がそんなにいるのもったいない、活動できる制度を何か作りたかったということであった。

ジョブコーチ研修を受けた人が200人以上いる中で、まだまだ眠ったままの人はいっぱいいる。研修まで受けているにもかかわらず、外で支援していかないとこういうスキルは結局何にもならない。外に出てナチュ

ラルサポートができる人をこれから育てて行かないといけない、ということが課題としてあった。なぜナチュラルサポートかと言えば、やはり福祉の支援者は障がい者にずうっと付いていく訳にもいかないからで、まさにその発想が自分たちの中でわかっているようでわかっていなかった。作業所の中では、できないことは代わりにやってあげればよいとずっと思い込んでいたので、それ以上のその人のスキルに繋がるような支援は実際はしていないということである。だが、企業に投げかければ、企業は年々必ずできるようになるのが当たり前、その中で企業はできるようになるまで教える、それでできるようになろう、というこのラインに乗っかるためにも、あまり施設の中で大事にしすぎていたらやはりできることもできるようにならないだろうという、その課題が明らかに見えていた。だからとにかく外の実習を皆さんに経験していただく、同時にそれを見ていただく企業には、「これだったらうちの戦力になるな」というところに繋がるような制度だったと思う。

企業では OJT という言葉が浸透しているので、実習というと自分たちと関係なさそうな感じがするが、OJT と言われると、中身が同じでも身近なものに感じる。OJT というと、研修を受けて、それなりに一人ひとりも自分に責任持って仕事をしていってくれるというイメージである。実習というと、本当に試してうまくいかなかったら終わりになる、というニュアンスが自分の中にあって、OJT という言葉を使うことによって、研修を組み込むことによってその人は必ず成長していってくれる、という期待感のようなものがある。さまざまな案が出たが、最終的に OJT という名称になった。

3 「OJTによる障がい者の就労促進事業」の実績

事業の実績は、平成25年度（2013年度）で、延べ人数が295人、実人数が211人、受入事業所数は、延べ117所、実数70所であった。211人のうち、約半分の100人ほどが就職している。高い確率なので予算がとりやすくなっている。平成22年（2010年）の9月からの実施で、当初からの2年半分はまた別にあり、総数では25年度分（2013年度分）の倍以上ある。この前の年は230ぐらいであった。

OJT 推進員は、平成25年度（2013年度）で言えば、17名委嘱、受入企業数が30社。OJT 推進員の平成25年度（2013年度）の説明の中では、基本的には今まで障がい者を受け入れたことの無い企業をメインターゲットにして実習を組む、新規の場を提供していく、という形になっている。

南信地域という所での知的障がい者（B2）の受入企業の支援の例であるが、企業の状況としては、法定雇用率の対象企業ではあったが、今までは指導を受けたりしながらあまり進んでいない。そこで今回 OJT 推進員を付けて、まずは実習からスタートした。本当に障がい者を受け入れたことが無いということなので、まずは障がい特性の理解とか、本人への声のかけ方とか、確認の仕方とかを OJT 推進員が実践しながら、企業の人と本人に支援していく。そして実際に支援する課題が見つかったところで、本人と OJT 推進員 2人で、企業でできるようなマニュアルを作成した。その結果、受入企業で雇用されることになって、今度は、OJT 推進員ではなくジョブコーチが支援継続するということになっている。職種は農産加工だが、その中でも事務職という形で採用した。

二つめの事例は、北信地域で、対象とした企業はドラッグストアであった。そこも各店舗で採用しているところなので、そのときは障がい者雇用は全然わからないということだったので、こどもと同じく、企業には本人への作業指示やコミュニケーションの取り方を、実習者に対しては、家族も含めながら身だしなみや場面に応じた挨拶等を OJT 推進員が支援していった。対象者は知的障がい者（B2）。この事例については、受入前の調整で難航し雇用という形にはならなかったが、実際に企業で働くという経験を積むことによって、実習者は今まで企業で働くというニーズは無かったものの自分がやってみて楽しかったという体験を元に、就職したいというニーズが生まれてきたという成果が出た。現在は、就労継続支援事業B型から、就労移行

支援事業所にサービスを変えて、就職に向けた支援と訓練をしている。

4 実習の位置付け

障がい者の雇用支援は、元々、特別支援学校の進路指導の先生が特に積極的にやってくれているが、必ず「実習だけでもいいから入らせてください」と言って就職に繋げていた。そういう話も一般的になって、実習だけでやっているうちに、結局雇わなければいけないのではないかと企業が考えるようになった。「実習だけでもいいから」というのをきちんとしなければいけないというのがあって、ここでは「就職に繋がらない実習でも、とにかくやらせてください」というのを広げていきたい、というのが事業の目的でもある。企業としては、雇用は考えていないが、場所を提供して仕事を手伝ってもらおうとか、実習を受け入れる分には全然かまわない、というところに、誠実につき合わなければいけない。ここが強く事業主支援という部分に繋がっていると思う。

企業との信頼関係を作らなければいけない。企業で訓練させていただいたおかげで、他の企業に就職ができたという実績を作れるようにもしたいので、実習の機会だけを提供してくれる企業を育てていかないといけない、と考えていた。そういった意味で、登録制にして、負担が掛からない程度に、企業の都合で「実習だったらいいよ」「何月と何月だったら受け入れてもいいよ」というような仕組みができてくれば、何人もの人がいつでも実習に行けるようになると思う。「実習を身近にたくさん」というのが、一番の目的になっている。利用者もそうだが、企業も同じように、実習で「これだけできるのだったら、多少なりとも雇用のことも考えてもよいか」というような場面をたくさん作るという目的でやっている。

障がい者本人には1日500円、基本的には交通費程度ということでの支給である。交通費さえ出せないような生活困窮者も実はたくさんいる。実習をやっているだけでは稼ぎたいと思っても、そこまで通えないという交通事情もある。元を正せば、そうした事情を加味してもらった金額である。保険は自己負担ではなく、県から補助を出している。就業・生活支援センターから支払ってもらい、それを最終的に補助金として就業・生活支援センターに返すという形をとっている。

5 「OJTによる障がい者の就労促進事業」のメリット

OJTは、就業・生活支援センターの事業としては使いやすいと言われている。元々「障害者短期トレーニング促進事業」という事業があったから、今度はこれをベースに、OJT推進もかぶせて使えるようになっていく。要は「障害者短期トレーニング促進事業」という長野県でやっている事業をしている所に、ジョブコーチと同じくらいのスキルを持った人が直接支援できるようになったということである。これは今まで就業・生活支援センターのワーカーがやっていた仕事ではあったが、ワーカーがなかなかそこまで手が回らないという現状があった。そこにプラスして、地域のOJT推進員に直接動いてもらえる事業になったということで、そこはある意味うまくいったところである。別々にやらないといけないのであれば、こんなにはうまくいかなかったかもしれない。ワーカーの手が回らない部分を地域のOJT推進員が補ってこの事業が活性化した。長野県のワーカーも第1号ジョブコーチの研修はほぼ半数の人が受けている実績がある。だから、ジョブコーチと同じくらいのスキルを持っているので、ワーカーが直接支援するとうまくいくケースが本当にいっぱいある。

6 事業主から見たメリット

事業主や企業の立場から見ると、これは雇用を前提としなくてもよい、作業を教えることは、初めはOJT推進員が直接指導するから任せておけばよい。だから仕事を与えてあとは眺めていけばよいようなもので、

その人たちに何らかの報酬を与える必要も無い。次から次にいろいろな人が来て、仕事をやってもらって、それで皆喜んでくれて、なおかつ OJT 推進員の力量も上がってまた喜ばれる。そして、その中で自社で活躍できそうな人がいたら、そこで引き抜いて採用してもよい。企業の方でも、障がいのある人が仕事を実際やっている場面を見て、いわゆる事前審査ができる。

トライアル雇用は雇用を前提としない、と言っても少し条件が違う。企業側から見れば、もっと緩やかにしたトライアル雇用、トライアル就労、いわゆる実習である。企業から見たトライアル雇用のよいところはそのまま残してあって、それから負担をもっと減らしているような印象のものとなっている。

7 OJT推進員

OJT 推進員は、報酬は時間単位で、時給2,000円という上限が付いている。時給にした理由は、どこの法人でも第1号ジョブコーチの研修を受けた職員を多数持つてはいるものの、その仕事をやらせるという勇気が無い。採算の問題だと思うが、ジョブコーチとしてまず事業所申請して、ジョブコーチとして活躍させるだけの経営的な見通しが持てないからジョブコーチが増えないだろうというところである。

ジョブコーチよりも、単価的には高くしてあるので、「ちょっと手伝って」と言われたときのような小回りのきいた部分に対応できるので、時間単位にしてよかったと思う。状況によって、ちょっと様子を見るだけでもよい、といった支援もあったりする。通勤場所まで移動するというのもこれで認めてもらえるようになっている。だから「バスに乗る」というだけでもこの支援を入れられるようになっている。それくらい小回りがきく。雇用を前提としていなくてもよい、ということなので、需要は間違いなくたくさんあるはずだ。そこでまず支援者もトレーニングを一緒にさせてもらって、こちらからナチュラルサポートを投げかけて、というようなことをこの事業の中でどんどん増やしていこうということである。

8 OJT推進員の推薦

この事業は、OJT 推進員の力量が一番重要になってくる。これは具体的には「就業・生活支援センターで推薦する人」というのが一番のフィルターである。要件としては、NPO 法人ジョブコーチ・ネットワークの職場適応援助者養成研修を受けた人と、地域の自立支援協議会の推薦を受けた人となっている。地域の就労関係の部会では、いわゆる就業・生活支援センターが自らやっているということもあって、実質就業・生活支援センターの推薦のようなものであると思うが、形としては就業・生活支援センターに限る訳ではなく、自立支援協議会の枠にしている。何らかの経験があるなり、それなりにきちんと障がい者指導ができる人だというお墨付きのある人だけとされている。

OJT 推進員も2年目で、現在のところは問題ないが、いずれは事前研修のようなものも必要になるかもしれないと考えている。続けていくと OJT 推進員を新たに育てることが必要になる。これまでの17名は第1号ジョブコーチとして活躍していない人の方が多い。「ふっくら工房ふるさと」にも職員2人が OJT 推進員としてこの圏域の就労支援部会から推薦してもらっているが、このうち1人はジョブコーチでもある。OJT 推進員はジョブコーチではなくてもできる。研修を受けていれば、そこは担保して欲しいと投げかけている。推薦があるということはそれなりに何らかの訓練は受けているということである。経験の場ではそこそこ頑張っている人というところだが、そもそも就業・生活支援センターの畑を崩してもらいたくないというのもあり、就業・生活支援センターは結構厳しい見方で推薦している。だから下手に誰でもよいとはならなくて、本当に信頼性の高い、企業に送り出しても大丈夫という人ばかりが OJT 推進員になっている。

OJT 推進員をどうやって選ぶかということについては、県の方でいろいろ議論があった。結局人を職で雇用するべきなのか、そうすると技量によってかなり差が出てしまう。こういった委嘱形式にすると、特定の

人だけではなくいろいろな人を使える、そこが形として変えた所であった。委嘱形式にすると、OJT 推進員の方はあるときは OJT 推進員をやっていたり、あるときは例えば就業・生活支援センターの職員をやっていたりといった形がとれる。OJT 推進員を兼任できるということである。

就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等に所属していないような人で、OJT 推進員になっている人もいる。企業で人事担当をしていて引退したという人が今 OJT 推進員としてやってもらっている。今団塊の世代で退職して元気が有り余っている企業経験者が多数いる。そういう方々は合うのではないかと思う。

9 「ふっくら工房ふるさと」の就労支援と事業主支援

「ふっくら工房ふるさと」では、キノコ屋でもホテルでもグループ就労を行っている。それを OJ チームと言うことにしている。なぜ OJ チームかといえば、やはり OJT のチームだから、というような意味で、OJT はここ 3 年事業所の中でもたくさん使うようになってきている。県としては「OJT というのは本来一般的には企業の新人研修等の研修という意味で使われていることも多い。ここでは職場実習という意味で使っている」というある意味造語的には使っているが、企業受けするかもしれないと思っていた。企業に勘違いされてはいけないと考えているとは思いますが、ある意味上手に勘違いして欲しいという意味も含めている。

これを利用している障がい者の障がい種類は、特徴として、長野県はやはり知的障がい者を中心にやっているとと思うが、精神障がい者も徐々に多くなっている。障がい種別では分けていないが、身体障がい者はほとんどいなくて、知的障がいか精神障がいかで精神障がいは発達系が多いかもしれない。これから圧倒的に精神障がいが多くなると思っている。今は半々くらいだが、数が増えれば増えるほど精神障がいの比率は高くなると予想している。ただし、今の現場では、ワーカーもこの近辺のジョブコーチも、発達障がいの支援にも力を付けて来ているし、正直支援しやすいというか、ぴたっとはまってくれる人がいるので、企業のニーズに合致するケースが多いので、今は発達障がいの方が多い。ただまだ法に触れている方までは行けていない。そこまでのレベルには行っていないが、引きこもったとか、離職したという人のリハビリはすごくよくできていると思う。そうした人が精神障がい者の中に半分くらいいるという印象を持っている。

これからは短時間労働の精神障がい者、統合失調症で 2 時間しか働けないというような方々に対する支援が広がってくると思うが、まだそういうケースは正直少ない。どちらかというともまだ躊躇している様子である。支援者も「そんなに無理して働かなくてもよい」というレベルなのかな、という形である。

今年の就労支援部会での目標を掲げた所でも、今頃になってと思われるかもしれないが、精神障がいの方の就労支援について研究をする、というのが今年初めて入った。実際はそういうレベルなのかな、と思う。

こういう研究会や勉強会は、まだはっきりとはイメージが付いていないが、職業センターのカウンセラーにいろいろと情報提供してもらうことと、あとは就労支援部会でもやはり主に知的障がいの支援者が中心の部員構成になっているので、精神障がいの方を支えている人たちに来てもらって実践事例を話してもらうのが必要と考えている。見学にも行かないといけないと考えている。長野県はまだ積極的に精神障がい者の就労支援をしている所が少ない。この問題については、地域差というか、温度差というかタイムラグがある。だいたい大都会の方で先に進んで、それがだんだん浸透して行って、いつの間にか全国的になっているという人が多い。

ここでは、医療との連携がなかなか難しい。都会の方だと、例えば精神科医が就労支援のための法人を立ち上げてくれたりするケースがよくあるが、そういう所はこの辺にはまず無い。ちょっとリスクあるが GO と言ってくれるようなドクターがたくさんいてくれれば、割と進められると思うが、ここで行こうと思ったときに、「やめておきなさい」とストップがかかってしまうケースが多い。

10 OJチーム

OJ チームは120名いるが、好きな仕事を選んで、そこから支援させてください、というスタイルになっている。基本的に作業所の中で仕事をするスタイルもあるが、ホテルの清掃とか、共同浴場の清掃とか、市のセンターの清掃とか、キノコ屋とか、パン工房でパンを作って販売するだとか、この場所以外のところに活躍していただく場所を作っている。そこを自分で選んでいただいて、「この仕事をしたいです」というのをまず選んでもらって、個別支援計画を作っている。

そこには支援者も付いては行くものの、基本的に職員は一緒に仕事しないで、皆さんがしている仕事を見守る。最初は見守るだけでは仕事ができないので、集中支援という形で1～2週間集中的に支援して、あとはフェイドアウトする、というようなスタイルで職員は関わらせてもらっている。

キノコ屋はこの辺の需要が多い仕事だが、企業から見て、一般の人でも定着しづらい仕事ではあるので、「ふっくら工房ふるさと」のような所に委託をして、責任を持って365日やってくれる、というような関わりを持つと信頼感がある。自分たちも大変な人を1人だけ送り込んで、それで「頑張ってください」と言うのではなく、本来1人でする仕事だとしたら2～3人のチームを作ってグループ就労のような形にして関わらせてもらうので、1人休んでも仕事に穴は開けない、ということで信頼感を得ている。そうやって行く中で、「この子いいよね」と一本釣り雇用で繋がっている職場も実はいっぱいある。これがグループ就労的な提案をしてよかったな、という一番の点である。

1人の人がここを使ったらずっとそこでということではなく、早ければ2～3ヵ月の間で、次はこっちの方を経験して、とたくさん仕事を経験していただくことで、自信を付けていただく、という形でできている。パン屋の仕事をしていたからと行ってパン屋に就職できる、というのはいない。

こういう仕事をしている人たちは、就労継続支援事業B型と就労移行支援事業が混在している。その代わり、個別支援計画はまったく別々に、しっかり作っているのが、就労移行支援事業はここまで、就労継続支援事業B型はここまでと線引いてくださいという指導がある中で、うちはよいですよと言ってもらっているのは、一人ひとりの個別支援計画がしっかりと目的に向かってできていて、それを上手に使いこなせる仕組みがしっかりできているからだと思う。たまたまB型の人の計画に乗っ取ってここにきた、たまたま同じ日に移行支援の働く場所がここにあったと、そういうわけで、目的は全然違う。こういう仕組みの中で、しっかり支援している。

11 企業で働くことを強く意識した支援

パン工房では、今職員が3名配置されているが、基本的に職員は製造に携わることはしない。いわゆるジョブコーチをしているということだが、基本的には一人ひとりの作業工程は決まっていて、それに準じてこちらからはほとんど指示を出さないで仕事をしていただくようにできている。今、できるだけこちらでは指示を出さない、わからないことがあったら聞きに来る、というようなやりとりが就職に結び付くためには必要なスキルだと思うので、こちらからは指示を出さない、という職場を目指している。こういう所で一番大事なことは、訓練に来ている人が何を目的にして来ているか、というのがはっきりしていることである。それがはっきりしていないと、支援者はできないから代わりにやってあげるといったことで、一日の仕事を上上げるために支援者は補ってしまう。しかし、就職したい人であれば、就職するためにはどうしなければいけないか、というのは大体わかっているはずだ。与えられた仕事をやる、できない仕事もできるようになりたいという思いはみんな持っている。会社に行けば当然、できる仕事は1人でやらなければいけない。ここでは支援者は何をするかといえば、後ろで見ている。できなくなったときに教えてくださいと言われたことに対して答えを出して行く。そのような関係がとれるようになれば、一般就労できるようになるだろう、と

ということで、基本的にそういう視点で支援している。特に知的障がいの方は、自分で判断できなくなったとき、仕事がわからなくなったときに、動かなくなってしまう。質問をせずに、止まってしまう。それは企業にとっても困る。企業のニーズとして、「わからないなら聞いてくれれば教えるのに、でもそれを聞いてくれないから前に進めない」ということがあるので、質問できるようになっていなければ、就職は難しいと思う。

12 ビジネスマナーやSSTを取り入れる

私たちが企業のニーズに応えようというときに大事なことは、やはりビジネスマナーやSST（Social Skills Training：生活技能訓練）というのがとても大事なので、就労移行支援事業では月に何回かそういうようなことを講義形式で行っている。そのために増築して研修室を作った。一昔前は、作業所でとにかく一日の仕事を終わらせる事で精一杯だから、一人ひとりに対して何かを教えるということをやれるものだと思っていた。だが、本当に就職したいという人に対して何をしなければいけないか、やはりビジネスマナーを教えること、しっかり伝えること、それと困ったときにどうしたらいいかということで、SSTもやらなければいけないというのが3年くらい前にわかった。実際には5年くらい前からそのような取組みはしていたが、作業とはまったく違う分野で確立させなければいけないというのがわかった。これは事業主にしてみれば最低限それくらいできているのが当たり前だと思っているということがわかってきたので、月に2～3回ずつ就労移行支援事業のカリキュラムの中にSSTとビジネスマナー講座が入っている。事前にその部分をしっかりと担保しておかなければいけなかったというのは反省点として、今実践している。

障がいの特性を事業主の方に伝えることも最低限やっておかなければいけない。自閉症や統合失調症とはどういう障がいなのかということを的確に説明できるように、準備しておかなければいけないと思っている。これも事業主支援の一環である。最低限できなければいけないことでも、今までは最低限とっていなかった。それは就職してからやればよいものと思っていた。どこまでが事業主支援か、どこからが事業主支援かというのは結構曖昧だ。だからこういうことははっきりさせておいた方がよい。

それと、障がい者支援がそのまま事業主支援だったりすることもある。ビジネスマナーを身に付ける等は障がい者支援として行っているが、それがそのまま事業主支援に結果的になっていたということもある。同じことを伝えても、わかる人とわからない人と分けてしまうと、障がい者はやはりわからない人と思われてしまう。やはりその部分は福祉の支援者としては代わりにしっかりやっておかなければいけないと思っている。ただ、これからは合理的な配慮という視点で見ると、本当はそれではいけないとは思っている。企業にもそこをちゃんとやってもらう責任がある。やり方としてこういうようにやってくればいいため、ということ伝えるのがこれから大事な事業主支援かもしれない。企業の方々に合理的な配慮ということをしつかりと伝えて行く必要があると思う。まだやっではないが、明らかにこれから仕掛けて行かなければいけないことだと思う。

13 合理的な配慮の説明

いろいろところで研修とかで呼ばれて話をするが、一般的に企業が障がいを持っている方たちにどういう配慮をしなければいけないか、といったら企業はまずわかっていない。でも単純に耳の聞こえない方に対して口頭だけの指示を出していたらそれはもうわからない、というのはわかっている。そこから始めるが、その人に対して何をしなければいけないかというと、文字での指示の出し方を用意すれば、コミュニケーションが成立する。あとは手話通訳が入るという方法もあるが、手話通訳まで会社として余裕が無ければ、最低限文字での会話を会社の人すべてができれば合理的な配慮ができている、となって、ここまでは大体OKである。

だが、もし自閉症の方が同じ職場に入った時に合理的な配慮をどうしたらいいかは一般の方はわからない。どう伝えて行くかといえば、「言語指示はとても苦手ですのでやめてください」くらいは言ってしまう。そして、「彼らに対しては、順序よく1番から3番まで伝えることがあれば、三つのセンテンスに分けて文字で伝える、これが終わったらクリアです。そういう支援がされることによって彼らはパニックを起こさなくて済みます。会社としてもそのように指示を出してくれば十分活躍できる人たちです」というようなことを合理的な配慮を踏まえてこれからお伝えしていくべきだと思う。

一人ひとりの案件に関してはやってはいるが、「指示を出すときには文字で出してください、または漢字は読めませんのでひらがな・カタカナで指示を出してください」と、これがナチュラルサポートの基本的な部分だが、それを会社の中で直接支援する人だけではなくて、すべての人がそれをできるようになることがこれから求められる合理的な配慮としてこれからしっかり伝えていかなければいけないと思う。そこまでまだ具体的には手がけてはいないが、必要なことだと思っている。合理的な配慮という言葉ばかりが宙に浮いてしまうが、では誰が何をするのが合理的な配慮なのかということをしちんと説明できる人が必要である。これも一つの事業主支援の領域であり、就労支援する上ではとても大事なことだと思う。

ナチュラルサポーターというように、直接その人と繋がりを持っている社員が異動とか、辞めたとかとなったら、同時に障がい者も辞めなければいけないという状況がよくある。これはやはり会社の中で支援が浸透していないということである。会社の中で特別な支援をやっているだけである。そこをクリアするためには、会社の全員が同じようなやり方でその人と関わるといところまで、だんだんと話していかなければいけないと思う。でも上手にやらないと「そんなに面倒ならば」と断られてしまうので、慎重にやらなければいけないと思う。

14 潜在的な事業主支援ニーズ

ジョブコーチで入って思ったが、ある人の支援をうまくやっていると、企業に期待されるジョブコーチは次にどうなるかという、「実は社員の中で、テストも100点満点で入ってきているのに3年たっても全然成長しないしみんな困っています、この人をどうしたらよいですか」と訊かれる。「辞めさせる訳にいかないから何とかここで我慢してもらっているけれど」というケースがいっぱい出てくる。そういう支援はだいぶ増えて来ている。一つの事業所に行けばやはり2人、3人いるので、そこでまたジョブコーチが追加されるというケースになる。そういうケースは、福祉施設、介護施設によく見られる。ある特定の人のためのジョブコーチということで関わっていくのだが、このジョブコーチに本当に実力があれば、企業の障がい者雇用コンサルタントみたいな存在になる。これは非常によいことだと思う。相手も人を見て、「この人だったらこういう相談してもいいな」という安心感が無ければ聞いてこない。そういう障がい者雇用コンサルタントと言ふべき、障がい者雇用における事業主支援のスペシャリストを増やしていけると違ってくるだろう。ジョブコーチにそこまでやらせるのはちょっと可哀想だと思うが、それなりにできる人は中にもいるだろう。でもそれはジョブコーチの役割の中に無い話で、それをするにはもう少し別の知識とか、教養が必要とされる。

ジョブコーチにどうしたらよいかと言われたことがあるが、普通だったら「越権行為だから止めておけ」と言うだろうが、私は「いいよ、できるところまでやっていけ」と言っている。本当にこれが必要だと思ったときには、実際にあった例だが、事業主が「この人のためのジョブコーチとして派遣してください」と、事業主の方からアクションを起こしてもらった例もある。そこには一つ問題があって、その人が障害者手帳を持っているか持っていないかということで、手帳を取ることになって離職を免れる、ということもあると思う。いろいろな問題が絡んでくるので、公式のように、こういう時はこうすればよい、というわけでもない。そういう微妙な所をわかってやらないといけない。

たまたまこのケースが、栄村の方の支援をしていて、近くの工場で働きたいと言ったのだが、一番近くがどこかと言えば新潟県の十日町であった。長野県のジョブコーチが新潟県の事業所で仕事をするというのは悪くはない。県を越えた場所で支援させてもらったというケースでもある。さらに「今度はこの人にも」と言われたときには、「それは新潟県のジョブコーチに来てもらってやってください」と言いながらも、うちの事業所で受けさせていただいた。

今後の取組みという点では、やはり実習を位置付けていくのがこれまでのところで見えてきているので、「障害者短期トレーニング促進事業」やOJT推進員の事業はここで止めるわけにはいかないと思っている。簡単に言うと、働くところは企業にある。障がいのある人にやってもらう仕事を作り出すのは非常に大変だと思うが、作り出そうと思うから大変なので、地域の企業に仕事はあると考えることが正解かもしれない。そして、事業主には障がい者が働いているところ見てもらえばよいだろう、ということである。

15 会社の中に仕事場や休憩室を作る支援

会社の中で仕事を実際にやらせてもらっている間にいろいろな所を見る。見ているうちに、1人も行っていない場所や物置があつたりする。結果的にはその場所を、「ここ片付けてもいいですか」と断って片付けて、本来この仕事は「ふっくら工房」に持ってきてやる仕事だと言われていたが、「ここに来て仕事しますけれどいいですか」と言って、企業に仕事場を作ってしまうというケースもある。そういうことも自分たちがやるべき仕事の一つだと思う。会社の中で仕事をもらったとしても、休憩室はどうしても大事だから、休憩室を作らせてくださいと頼み込んで休憩室を用意するなど、企業の中に環境作りをしていくことをリアルにやっている。請負で自分たちの事業所に仕事を持って来るとするのは基本的にはやらずに、企業の中で働く場面を作ろうと努力している。企業に、「この人たちよく働けるね」というのをいっぱい見せていくという理由があるからである。

第4節 医療法人社団宙麦会「ひだクリニック」(石井和子氏)

「医療法人社団宙麦会『ひだクリニック』」(以下「ひだクリニック」という。千葉県流山市、肥田裕久院長)は、精神科クリニックでありながら就労支援部門を持ち、独自のスタイルで精神障害者の就労支援を展開し、雇用・定着に実績をあげている。自ら事業主支援を行うばかりでなく、本人・企業・支援機関の関係を構築し、この三者を外から医療機関として支援するというスタイルの支援形態もとっている。事業主支援の新たな進め方として着目される。

以下、就労支援部長の石井和子氏からのヒアリング内容を、掲載する。

1 就労支援、事業主との関わり方のパターン

ひだクリニックの就労支援の実績としては、支援対象者が延べ163人で、現在90人が働いていて73人が退職した。うち29人がステップアップで就職している。ステップアップで就職というのは珍しいパターンである。

現在、企業と連携しているケースが42ケースある。そのうち30ケースは、障害者本人と企業のそれぞれ双方と関わるパターンである(第一パターン)。いわゆる本人は本人で私に相談してくるし、企業は企業で相談してくる。障害者本人と企業が一体となって相談してくるケースが7ケース(第二パターン)。新しいケースとして、普段の企業訪問等の支援は他の支援機関にお願いして、大きな問題等があった時だけ私が出て行くパターンが5ケースある(第三パターン)。

企業を訪問する場合は、本人とは別に企業と相談するという形が多い。本人の相談はナイトケアや日曜日のデイケア等で普段から受けているので、会社の相談を受けてそれを調整していくという形になっている。私と患者が一つのペアになって企業の人とやりとりをするのではなく、企業と患者の間に入るという形である。それは就職支援の時点でも同じことをやっていて、面接同席しても、基本的に患者の紹介は私はせず、「自分の紹介は自分でしましょう」ということにしている。そうしないと会社の方が「自分の紹介も自分でできない」という評価になってしまう。私が面接同席するのは、私が支援機関としてできるサービスをご案内するためである。だから、初めから患者と一体化はしておらず分離した形で、患者と企業が一対一で関わることをサポートする。

第一と第二のパターンが、私が直接企業をサポートしている形になると思うのだが、第二のパターンというのは、本人と会社との両方の問題として、本人がその会社の人になるための支援をしていくというものである。第三のパターンでは、別の支援機関がそこに入るが、こちらはどちらかと言えば企業を支援するというより企業を支援する支援機関をサポートするというような形である。

2 支援機関をサポートする支援の実際

第三のパターンでも私は本人の支援はしているのだが、別の支援機関が本人も企業も支援していて、その支援機関がどうしたらいいか迷うところで私が支援機関を支援する。もしくは、問題が大きくなっているなど危ないケースの時だけ私が支援機関と一緒に企業に行く形である。5ケースのうち、就労移行支援事業所に担当していただいているのが3ケース、就業・生活支援センターに担当していただいているのが2ケースである。普段の支援は、就労移行支援事業所や就業・生活支援センターにお任せしているのだが、私は本人とは面談しているので、何が起きているかは大体わかっている。

就労移行支援事業所も就業・生活支援センターも、平日は5時とか6時に終わってしまうので、働いている本人が支援機関に相談に行く回数は少ないと思う。逆に言えば、就労支援センターや就業・生活支援センターは会社へ出向いての支援になり、私は、彼らが働いている時間外に相談を受ける、というところに違い

があると思う。私は本人の状態はわかっているのだが、企業の支援は、普段は就業・生活支援センターや就労移行支援事業所にお任せして、随時相談とか、電話がかかってきた時点でお伺いしたりする。

就労支援機関の多くが本来は知的障害者の施設だった所で、実は精神障害者の支援の経験が少ない所も少なくない。そういった場合でも精神科医療機関のスタッフがサポートできれば、非常に心強いのではないかと思う。支援機関を支援することによって、間接的に事業主支援にもなっている。

第三のパターンで支援している時に、支援されている本人が、「担当者を替えろ」とものすごい剣幕で支援機関に電話をしてくるという相談を受けたことがあった。この時私は、「すみません、ちょっと本人は今気分が高い時期なので、私の所に相談に来るように言ってください」と支援機関にお願いした。この時は、症状が落ち着くまで私が支援し、ある程度落ち着いた時点で「この間の態度は間違っていたよね、また支援機関さんに支援してもらいましょう」と本人に伝え、元の支援の形に戻した。調子が悪いと支援機関に対しても感情的になる方がいるが、それがその人の性格によるものなのか、症状によるものなのかが支援機関にはわからないことも多い。症状なのに性格的に怒っているみたいに思われる時もあるし、症状ではない甘えの部分なのにそれを症状ととらえてしまう時もある。そういう時、デイケア等で就職する前から付き合いがある医療の立場の方がわかることが多い。

就業・生活支援センターや就労移行支援事業所は、就労する直前になって支援を開始することが多い。就労が近くなったということは症状も安定した時期であり、逆に言えば、具合が悪くなった時の状態を見ていない場合が多い。そういう時、就労前から、場合によっては発病当初から関わっている医療は強みである。また、就労後に調子を崩して企業に「医療的にはどうなの？」ということを言われた時には、やはり医療の出番である。支援機関もいろいろ勉強しているので答えてくださるのだが、答えきれない部分がある。

ある例として、障害者が働いていた職場に新しい人が入職してきた。会社の人が、先に入職していた障害者に「新人さんに仕事を教えてあげてね」と言った。その人は新人の人がミスをした時に怒って「明日から来なくていい！」と新人を帰してしまった。その時に何が起こったのか？ 一つは、病気によって社会経験が少ない人が「教えてあげて」と言われたことで、自分がその人の上司になったと思ってしまったことが考えられる。自分が親に怒られた時と同じような口調で、自分が知っている言葉で人を注意してしまったことが考えられる。もう一つは、症状が悪く感情のコントロールができない気分が高い状態だったことが考えられる。実際には、症状の悪化が当てはまり、企業も支援機関もそんなに感情的になったところを見たことが無く、どうしたら良いかわからなくなった。そこで、企業や支援機関に私が出向いて行って、その人の性格がそうさせたのではなく、その人の症状がそうさせたことを説明させてもらった。そこまで激しくないにしても、具合が悪くなると攻撃的になることを理解してもらい、そういった傾向が見えた時には医療に連絡して欲しいことを伝えた。そういった話を医療機関の専門スタッフから聞けると企業も支援機関も安心できるだろうと思うし、感情的な言動は性格ではなくて症状だったのだな、症状が収まればそうした言動は出ないのだなと理解できるのではないかと思う。

3 事業主に対する支援の実際

企業には、障害のことに詳しい人も中にはいるかもしれないが、基本的にはそういうことは知らないという前提で向き合うようにしている。私が支援する企業にも面接の時に、「企業は利益追求がメインなので、障害者を完全に理解しようと思わなくていいです」という話をし、「わからなかったら聞いてください」と言う。障害者を雇用して下さった企業には、何かあったら相談してくださいということで名刺をお渡ししている。

初めて障害者雇用をする企業の方の中には「事務の仕事で採用したんだけど、郵便局に郵便物を持って行ってもらってもいいですか」とか具体的な一つひとつまで聞いてくる。そんな些細なことまで聞いてい

いのだろうかという判断にはまたエネルギーが要るので「何でも聞いていいですよ」と伝え、他の会社がどんなことを聞いてくるかも話すことで迷わず聞ける関係を作る。

「精神疾患を持った人を注意するのが怖い」企業も多い。「もし注意したら落ち込むのではないかと、自殺してしまうのではないかと」思っている担当者もいるので、「注意するのが怖い場合は私の方に連絡ください。私が彼らをクリニックに呼び出して、そこで話しますから」と言うておく。そのときは一言「でも、私が注意するよりも会社が注意した方が優しいと思いますよ。そのくらいの厳しさまで大丈夫ですよ」と言うてと安心する。最初は、「こういうことがあったんですけど、どう注意したらよいでしょう」という電話の相談もあるが、「ではそれは私の方で注意します」という話にして、本人に面談で伝えた。企業もそれを何回か繰り返すうちに、「普通に注意していいんだ」ということがわかってくる。最終的には企業の人から注意していただく関係になって欲しいので、「前回こんなふうに注意しました」という話をすると、「え、そこまで言うの!」と企業が驚くこともしばしばある。

事業主支援のニーズを聞くと、障害者の特性についてきちんと伝えるというのが一番のニーズであるということがいろいろな調査結果を見ると書かれている。でもそれは、企業の方々にとっては、最初の一般的な説明ではなく、困った状態の時にどうしたらいいのか相談に乗ってもらえるというのが、非常にありがたい話のようである。「頑張れと言ってはいけない」といったことを言われると、「じゃあどうしたらいいんだ」となるわけで、そこで「こうすればいい」という情報が欲しい。

「わからないことがあれば私に言ってください」と言うておく方が多分気が楽だし、賛否両論あるけれども、採用の段階では「もし駄目だったら退職支援もします」ということははっきり言う。本人と企業の前でそれを言うて、本人には「しっかりやらないと退職させられるかもしれない」と自覚してもらおう。企業は、精神障害の方を雇って後でゴタゴタすることを怖がる。実際に退職支援をしたケースもいくつかある。症状の悪化とは関係なくなかなか出勤できない場合、会社からは「ちゃんと出勤してください」という話をしてもらい、最終的な「出勤できないのであれば辞めよう、という台詞は私がやります」ということにした。企業がやりづらいことをこそ支援機関がやるべきである。だから「一回辞めましょう」という支援もさせてもらっている。

障害者を雇ったがためにその人を担当している社員が精神的に具合が悪くなるというのは時々ある。支援機関と行っているケースでも、会社の中の指導員が具合悪くなっているということがあった。指導員は担当の障害のある人を柔らかい言葉で注意しているのだが、たまたま担当外の人が発言したら、障害のある方が「うつになったから会社を休む」と連絡があったとのこと。指導員が責任を感じてしまつてうつ状態になってしまったということがあった。

その話を聞いて会社を訪問したときにその本人に「あなたの会社に私よりも厳しいこと言う人いますか?」と担当の前で聞いてみた。その人は、「石井さんより厳しいこと言う人はいません」と答えた。「じゃあ会社の人から何を言われても大丈夫だね」と私はその人に返した。私の前では甘えたことを言うてと厳しく注意されるが、どこまで厳しくしていいか迷っている会社の人の前では甘えられる。甘えるを超えて、会社の人を振り回しかねない。私が定期的にその会社に行くのも、それを避けたいからかもしれない。

会社が障害を持っているから優しくしなければと思った結果、レベルが下がる人もいる。障害を持った人が何人もいると一番下の人にレベルを合わせてしまう。レベルが上の人たちは手持ち無沙汰で、昨日よりも今日の方が能力が上がるということが無いままで行ってしまう。その点も企業に言う。その企業ですつと雇っていただけののならいいのだが、いずれは転職しないといけないことも出てくるかもしれない。そういうときに、「この企業で優しくされることは、他の企業で使えなくなることなのです」という話もさせていたでいる。更新期限がある企業もあるので、「そういう条件だからこそ厳しくしてください、次の時に使え

るような人にしておきたいので」という話もさせていただいている。

4 企業に信頼される必要

当たり前のことだが、人が患者と呼ばれるのは医療スタッフと居るときだけである。もし、家に帰って親の前に立てばその人は息子だったり娘だったりするし、会社に行ったら従業員になるわけで、患者の顔になれるのは医療スタッフの前だけだという話をしている。働く場では患者のもつ症状と闘うことをしなければならぬ場面もあるかもしれないのだが、それでもその人は従業員である。そして、最終的に「会社の人」にならなければいけない。障害者をたくさん世の中に出してその人を全部抱えていたら支援機関はつぶれてしまう。

就業・生活支援センターが主催する地域の意見交換会でも、「就労移行支援事業では定着支援は半年しかできず、その後の支援は就業・生活支援センターに来る。マンパワーが足りないから定着支援を一緒にやってくれないか」ということが話題に出てくる。多くの人を企業に出していけば、支援しなければならない人の数も増えてくるが、その支援をする人は急には増えないのだから、やり方を変えないといけぬ。だとすればやはり、「会社の人にする支援」をしていかないといけぬと思う。

例えば、あまり人前では話せない人は、会社のことを良く思っているけど伝えられない。そういうときに「本人が会社のことについてこういうこと言ってましたよ」と、彼がどれだけ会社のことを良く思っているかを伝えると、会社も「彼はこんなに会社のことを思ってくれているんだ」と思って双方の関係が良くなる、ということがあつた。しかし、ただ伝書鳩のようにそれぞれが言いたいことをただ伝言するということはしないし、してはいけないと思う。本当はその人がその会社の一員になって支援者を通さずに会話できることが最終目的である。そのような会話ができるようになるまでの仮の手段であり、きっかけ作りをすることが支援の役割であり、直接会話をしなくてもいい便利な機械になってはいけないと思っている。

ちなみに、支援を受けている人の中には私は会社側の人だと思っている人もいると思う。数年前の新年会の時の抱負を発表するときに、私は「みんなに嫌われても会社に信頼される支援者になる」と言った。そういうキャラで固定している。ひだクリニックの鬼と言われている。でもそうしないとその人の人生になっていけないと思っている。

5 退職支援

支援機関も企業から信頼されないといけぬ。だから最終的に退職支援もやらざるを得ないと思う。本人が本気で働きたいと思っている時には退職支援はあり得ない。仕事を継続する人も退職者も体調不良という悩みは多くあつたことである。症状で出勤できないことが長く続くとすれば休職という方法がある。ただ、働く意欲が下がって出勤できなくなったなら、1回会社を辞めることも選択肢としては仕方ないと思っている。1回辞めて、またモチベーションが上がったら就職活動すればよいのではないかと思う。もう二度と働くのは駄目ということではなく、「一旦ここは撤退」と言うだけである。そうすると会社も安心できる。会社にとっては、症状が悪くて会社に出られないという人にも対処してくれるし、やる気がなくなったという人もお任せすればいいわけだからありがたい。やる気がなくなった人は辞めさせて、次のやる気ある人を入れるのが私たちの仕事だと思っている。そういう退職をした後でも「次は石井さんに」と言っていたらいい。

やる気がなくなっているのに「どうにかしてください、本人はやりたがっています」と言う人がいる。本当は仕事がしたいのではなく会社に所属したい、働いているという事実が欲しいだけの人が少なくない。「会社に所属したい」ということを「働きたい」と勘違いして、「本人は働きたいと言っています」というのは違うと思う。単に「お金が欲しい」のも「働きたい」という言葉に含まれている人もいる。それを見抜

かないといけない。

6 働くことの理解と企業を意識した支援

ひだクリニックのデイケアに参加している人に「働くって何ですか？」と聞くとみんな口を揃えて「労働力を提供して対価を得ること」と答える。「本当に働きたいの？ 労働力を提供したい覚悟があるの？」ということも最初に伝えるのである。「自分が人事採用だったら自分をいくらで採用するか」というプログラムもやる。先日のプログラムでは、「あなたが人事採用だったら自分を採用しますか？」という質問をした。そして「採用しない」と言う人がいて、「どうしてですか？」と言ったら「自分が採用者だったら自分がやる気が無いのがわかっているから」という答だった。私はその人は本当に働きたいと思っていると思っていたのだが、そういうところで本音を知ることがある。

本人は嘘はついていないのだが、支援者側で勝手にこの人は就労意欲があると思込んでしまうことはある。いろいろな不安を持っていたり、なかなか踏み込めないでいるだけということもある。しかし、初めから「働くこととは労働力を提供することだ」と決めているので、労働力を提供する気があるのかどうかという質問をすることで済むので面談も楽である。

プログラムで「お金が欲しいならどうするか」ということをやったことがある。「働く」とか「年金や生活保護をもらう」とかいろいろ出ているうちに「親のすねをかじる」とか最後には「強盗する」というのも出てきた。「そうだね、お金が欲しいんだったらいろいろな方法があるんだよね、その中で働くというのは労働力を提供することだけれども、そういう苦勞をしてもいいかということが働くということなんだよね」という話はしている。

これは間接的に事業主支援になっていると思う。「労働力を提供することが働くということなのだ」ということをわきまえて会社に来る人と、そうではなくとにかく企業に所属したいという人とは、会社の負担が違う。

就職後、会社の人の前でもやってみる。「〇〇さん、働くって何？」と訊くと「はい、働くということは労働力を提供することです」と答える。そう言うと、今度は企業もそれをその後ずっと使えるわけである。「働くって労働力を提供することだよ、労働力提供してるかな」というような言い方も使える。デイケアに居る中では私たちと患者との共通言語なのだが、企業とも共通言語にすると楽になる。デイケアのプログラムの中に、企業との共通言語をどんどん取り入れるために、企業の方を呼んで話をしてもらおうということもよくやっている。

ひだクリニックでは月に1回日曜日に障害者枠で働いている人が集まるプログラムがある。そこで先月はっきりと「一般の人は就職したら年々実力が上がっていく。障害者枠の人は上がっていく人もいるけれど、下がっていく人もいる。そうならないためには、自分が下がらないようにすることが大事なんだ」という話をした。そのきっかけは、1カ月の様子を報告した時に、ボーナスの時期で社員が振り返りをしてもらおう中で、「君はこれをやってもボーナスは出ないので軽い気持ちでやりましょう、と言われてすごいショックでした」と言った人がいたからだった。実際にそのプログラムの参加者の中で、職場で振り返りをしてもらえる人は半分しかいなかった。「振り返りしてもらえていることはとても大事なんだよ、振り返りをすることは自分のレベルをあげようと思うきっかけになるでしょう」という話をした。

働き出して5年以上経つと、働いているというだけでは両手を挙げて喜べないという人が増えてくる。以前は、精神疾患を患った人が企業で働くこと自体が少なかったのだが、今は働くのが当たり前になってきて、次の目標を持つようになる。例えば、結婚して家庭を持ちたいと思ったときに、家庭を持つには今の収入では厳しいということも出てきて、ステップアップが必要になる。ステップアップするためには、実力を伸ば

すためのやり方が必要だし、それは企業にも患者たちにも話さないと一方通行になるのかなと思う。

確かに、就職したときに入った時の条件でずっと行く人もいる。後で入ってきた人がすぐ追い越して行くこともある。それは非常に辛い話である。それでいいのだという人もいるかもしれないが、そうではなくて、他の人と同じように病気を抱えながらも条件をよくしていきたい、そうするのが当然だとしたら、「いろいろなことを考えてやっていかないといけないのだよ」と言う。

ひだクリニックは就職するまでの過程の訓練が厳しいので、就職して働き始めるとレベルが下がる人もいる。会社を休んだ時、呼び出して最初に「会社とデイケアとどっちがいいの？」という質問をすると「会社です」と答える。「そうだよ、会社は行けばお金もらえるけれど、デイケアはお金払って説教されるのだから、会社に行きなさい」という話をする。デイケアが厳しいということは、職場が扱い方がわからず優しくしすぎている部分もあるのかなと思う。

7 意識の違いを説明する支援

本人は本当に気持ちが緩んで会社を休んでいるのに、その人の勤める企業の部長と人事担当者が2人揃って、「私たちのどこが悪いんでしょう？」と訊きに来たこともあった。「全然どこも悪くないです、本人の気持ちが抜けているだけなのです」と説明した。その人は、夏になると涼しい部屋から出るのが辛い、冬になると暖かい布団から出るのが辛いと言って休んでいた。後になってわかったことだが、その人は暑い時にクーラーの部屋から出るのが辛い、健康な人はそれを乗り越える力を持っているのに、自分たちは病気だから乗り越える力を持っていない、と思っていたらしい。「こんな暑いのに何で外に出て行くのだろう、健康な人はそういう力があるのだ、私たちは病気だから無いんだ」と思っていたと。そのたびにそういう休み方をしていたことに気が付いて、「違うよ、健康な人も暑い夏は出たくないし、寒い朝は布団から出たくないんだよ」という話をした。

その話以降、私はクリニックの中で仕事が嫌な時は「仕事したくない、仕事したくない」と言いながら仕事することにしている。そうしないと、「石井さんは楽しいから仕事している」と思われてしまう。患者の前で嫌だと言いながら仕事をするというの、支援の一つと思う。

私の支援している人は統合失調症の方が多くて、4分の3は就職前に発病している。だから健康な状態で働くということがどういうことかわからない。企業が病気のせいでいろいろなことができないと思うのと一緒に、本人たちもできないことは病気のせいだと思っている部分も多い。「健康な人は嫌でもやっているのだよ」という話をできるだけすることが大事かなと思っている。

企業も障害者本人も病気のせいと思っている状況では、「そんなことないよ」というのは思いつかない。ここを少し近づけていかないと、最終的には企業の人、会社の人にはなりきれない。「暑かったら欠勤」では、会社の人にはなりきれない。暑いのなら何か工夫し、寒いのならもう一つ着込むなど何か工夫していくことが大切だ。病気だからできないのだと思っていることは面談でよくよく話していかないとわからない。働くことはどういうことかわからないがために起こすことがたくさんある。

ある時、会社からすごく怒って帰ってきた人がいた。「石井さん、会社はすごく理不尽なんです」と怒っていて、「どうしたの？」と訊くと、「午前中はゆっくりやっていいと言ったのに、午後になったら急に急いでやってくれと言うんです」と怒っている。その会社のことを知っているからそんな理不尽なことを言うはずはないと思って、よくよく話を聞いてみた。その会社はもともと仕事が少ない会社で、入社の際に仕事が無い時の相談も受け、そういう時はビジネスマナーの本を読ませるという約束をしていた。ある時先輩の机の上を見たら漫画の本があり、ビジネスマナーの本も漫画の本も同じ本だと考えた。怒って帰ってきた日は、午前中少しの仕事を渡されたが、仕事はたくさんたまってからやった方が効率いいと考え、たくさん仕事

がたまるまで、漫画の本を読もうと考えて読んでいた。会社の人は、まさか会社で漫画を読んではいけないということを知らないと思っていないので、注意ができない。そのため、午前中はゆっくりと言ったけれども午後は急いでと言ったのだった。私もやっと事情が読み込めて、「それは漫画の本を読んでいたからだよ」と説明した。「え？　なんでですか？」「もしあなたが会社に他の部署で漫画の本を読んでいる人がいたらどう思う？　その部署暇だと思うでしょ、そしたら、あんな人材いなくてもいいと思うでしょ、あなたが仕事しているように見せることも大事なことなんだよ」と説明したら、次の日から漫画の本は読まなくなった。会社の人はそんなような意識の違いは知らないのだと思う。

この話を当院から何人かを雇ってくれている企業に勤めた人に、笑い話として話した。笑うと思ったら、「ああ、だからですね、〇〇君が仕事に携帯ゲームやっているのは」と言った。「そうか、私、携帯ゲームを職場でやってはいけないと言っていなかったなあ」と反省した。たぶん、まだまだ私たちが知らないことで企業が我慢している部分もあるのだらうと思う。

病気の人ではなかったら注意するものを、病気の人には注意ができない。職場で漫画を読むことは健常者は基本的にしないので、それをされたとき、どう注意してよいかわからなかったのだと思う。小中学校時代から引きこもりをしていると、学校生活の人間関係等を通して学ぶはずだったことが抜けてしまったものがあると思う。支援者も企業もそういうこともわかっていけないといけないのかなと思う。

社会的常識の欠落がトラブルの元だったり、企業の人がいらいらするストレスの元になっていたりする。だから企業には、「この人たちはわからないことがたくさんあるのです、それを一つずつ教えていって欲しいんです」という話をする。

エピソードはたくさんある。例えば、みんなで作業していたら部長が新聞を読んでいたのが部長席に行くと「部長、仕事してください」と言ったということがあった。

「採用された人から、もっと楽な仕事無いですか、と聞かれた」という苦情が来た。本人を呼んで「何でそんなことを職場で聞くの？」と訊くと、「いえ別に。もっと楽な仕事があったらその方がいいなと思って。無ければ仕方ないと思ったんです」と、本人は全然悪気が無い。これは彼らが現代の若者だからではなくて、やはり病気になったために経験の欠落してしまった部分があるので、企業には「何か常識と違う言動があったら、きちんと教えてください」とお願いしているし、「注意しにくかったら、私にご相談いただければ、私の方で教育します」と言っている。

企業は企業でいろいろなこと思っていたりする。例えば、ある人が入職後ずっと弁当をみんなと一緒に食べていたのだが、ある時から昼休みになるとどこかに行ってしまうようになったと企業に相談されたことがあった。実は、そのケースは昼休みにたくさんの人と一緒に弁当を食べるのが疲れるという相談を受けていて、私が「別に休憩時間はどこ行ってもいいんだから、じゃあ外で食べたら」といった話をしたのだった。本人はそれを実行し、私はそれを会社に言う必要はないと思っていた。しかし、企業から相談を受けて慌てて、「仕事しているときは緊張が多いので休憩時間はゆっくりしたいという相談を受けたので、公園とかに行くと食べたらいいという話をしたんです」と説明したところ、安心して「今までどうして一緒に食べていたのに食べなくなったんだろうって心配だったんです」と話してくれた。昼休みに一緒にいるのが疲れるというマイナスのイメージを職場にわざわざ言う必要もないかなと思っていたのだが、会社はすごく心配していたとわかり、それを本人に説明することで、会社が自分を心配してくれているというプラスの情報を与え、職場と本人の距離を縮めることにもなった。企業には、本人の何気ない行動の変化の理由を解説してくれるような支援が必要なこともあるのである。

ある企業とは、全部メールでやりとりしていて、こういうことも含めて、いつ何が合ったというのが具体的に残るので、次の支援をしていく中で役立っている。細やかな事について、きちんとした支援ができる

かどうかが重要である。

8 地域での役割の分散

実は、私は発達障害の方の支援は苦手なので、発達障害の専門の方々にお願いするようにしている。もちろん、自分でも勉強をして極力努力はするが、ただわからないことをわからないまま支援するのは、支援を受ける本人だけではなく企業にも迷惑なことだと考えている。その場合は、支援機関を挟むということを見せていただいている。医療だけではなく、支援機関も自分のところに頼って来た人は全部自分たちでやらなければならないのだが、自分の得意不得意をよくわかった上で、このケースは自分で苦手だと思えばその専門の所にお願いするのが一番よいのかなと思う。

私が、肥田（院長）に就労支援を担当したいと言った時に、肥田（院長）に最初に言われたのが、「石井さんのやり方でこぼれていく人はどうするの？」ということだった。当時から私は負荷をかける支援を考えていたので、肥田は全員がそれにはついていけないだろうと心配したのだと思われる。しかし、私は、「私が全員助けるとは思っていません」と答えた。私ができる人を私が救って、私ができない人は他のスタッフにお願いすればいいと思った。それが最初からのスタンスだった。苦手だと思ったら得意な方にお願いしていく、というやり方がよいと思っている。

肥田（院長）からは、もう一つ、「医療機関で就労支援する意義を外にもちゃんとわかるようにしてくれ」という課題も出された。医療が就労支援をやる理由は、ストレス耐性を診るのは医療でないといけないからだと私は考えている。私が負荷をかけるのはストレス耐性を診るためである。

ひだクリニックに来る前、私は福祉作業所の職員をやっていたこともあるが、作業所という所では負荷をかけにくい。その人のストレスの限界ぴったりに負荷をかけることはできない。1回限界を超えないとその人の限界はわからないのである。でも限界を超えるまで負荷をかけると具合が悪くなってしまう。万が一具合が悪くなった時に、医療であれば医師がついているのでお任せするということができる。福祉ではそうはいかない。医療という環境を使ってその人のストレス耐性を知り、そのあとのマッチングを福祉にお願いすることなのかなと思っている。支援の人数が増えて自分がなかなか外に出られなくなったこともあり、ある程度自分の所で育てた人たちをいろいろな支援機関にお願いして繋げていくということをやっていくのかなと思う。

9 これからの事業主支援の方法

ひだクリニックは就労支援部があるので、ここがケアマネージャーとなりつつ、いろいろな支援機関が関わって、それをまとめていくのが仕事かなと思っている。だから、できるだけたくさんの支援機関に登録することで、いろいろな情報が本人に集まってくる。以前は、いろいろな支援機関が関わると意見がばらばらになると言われることもあったが、それをある程度調整していくのが私の仕事かなと思った。

当就労支援部が主催する地域での就労支援勉強会には、いつも50人ぐらいが集まる。地域の支援機関が顔を合わせて勉強会をすることで、連携がしやすくなる。地域の就労支援のレベルもあがり、地域全体の就職率を上げる、定着率を上げるというのが、今回の就労支援モデルだった。お互いの顔がわかると連携しやすい。苦手なことは得意な支援機関にやってもらうことができる。私たちはマンパワーが足りないところを他の支援機関に頼んで補ってもらう。

企業によっては、何かあったときに相談に乗ってもらえるのは医療機関だということで、医療機関からしか採用しないという企業もある。「ひだクリニックの患者さんにこういう方いませんか。だめだったらハローワークに乗せます」という声がかかることも少なくない。そういった時に就労移行支援事業所に「一緒に支

援していきませんか」と言うと、就労移行支援事業所はそこで利用者も増えるし、就職の結果も出しやすい。定着支援を半年間やることで加算ももらえる。利用者も支援機関もどちらもいい方法を選ぶと、このやり方がよいのかなと思う。

やはり患者にしても企業にしても、支援機関がもう一つ入れば、実際に動いてもらえる人が増え、解決手段も増える。どういう形であれ、本人も、企業も、支援機関もうまく行く方法を見守ることができれば一番良いのかなと思う。このスタイルは、患者にとって相談する所がたくさんある。支援者には、言いやすいことだけは言えるけれど、言いにくいことは言えない。企業にも相談するところが複数あるのは良いことだと考えている。就職して忙しくなった後も医療は本人と必ず関わる。精神障害者と医療の繋がりには切り離せない。

ひだクリニックの患者数は、1,500人くらいいると思う。その中で就労したい人は、最低見積もっても400人はいると思う。私の現在のケースが200人弱である。一人のケース数が200人弱というのは周囲からは驚かれる数だが、実は少なくとも400人弱はいる中で200人しかできていないところが問題だと思う。400人の困っている人にちゃんと手が届くようにするには、「濃く」やるよりも「広く」やっていくしかなく、広くやっけて行くには地域の多くの人の力を借りるとするのが一番良い方法だと思っている。一人で抱え込むというのが一番辛くて、結果も良くない。

当院の関連会社も就労移行支援事業所を持っているのだが、医療が濃い方が良いなという人はその就労移行支援事業所にするし、作業系が良ければそれを得意とする他の就労移行支援事業所をお願いするし、事務作業で就職するのであれば某所、もしくは確実に就職するのだったら某所等と、本人と相談しながらいろいろな支援機関とやっけて行けば良いのかな、と思っている。

話は変わるが、一般的にコミュニケーションができないと働けないと思われている。だから、自閉の方はコミュニケーションができないから働けないということになる。でも自閉の彼らは、「コミュニケーションできない」というすごい能力があるのである。コミュニケーションできない能力は、秘密遵守できるということである。であれば、秘密順守が必要な職場で必要な能力を付けると働けるのである。実際に、そのような訓練をしていた人が就職した。

支援の方法をまずマッチングさせることが大事なのではないかと思う。企業にどんどん応募していったほうがよい人もいるし、やはり失敗させてはいけないのでコツコツ訓練をして万全にしてから応募したほうがよい人もいる。仕事のマッチングはそんなに重視しない。何が出来るかは本人たちにはわからない。支援者がマッチングできるほど相手がわかるかということ、それはわからない。だからステップアップが必要だと思う。やってみてわかれば良いではないか、ということである。

私は、障害をオープンにしての就職は、精神障害者を代表する就職の方法だと考えている。例えば、障害を明かさずに就職してすぐに辞めてしまったら、「今の若い人は長続きしない」ことになる。でも、同じ人がオープンで受けてすぐに辞めたら「精神障害者は長続きしない」になるのである。だから、私は「精神障害者の看板を背負えるだけの自信が無かったらまだオープンではない」と言う。「自分の力がわからないのだったら派遣でいろいろやっけておいで」と言う。派遣に行けば、環境が合わなければすぐに辞めても良いし、そうやって、いろいろやっけてみて、自分が何が出来るかわかった時点で、次のステップを考える。

10 職場実習の活用

私は、派遣はお金をもらっている訓練だ、という言い方をしている。だから「派遣は難しい所に行った方がいいよ、問題が起きない所に行ったのではそれは訓練にならないから、問題をいろいろ起こしておいでも」とも言っている。それは少し過激な感じもするが、それでうまくいってしまう人もいる。自分がどういう所

が苦手かわかったところで、合っている障害者雇用に行くのと長く続く。派遣業者の人もいろいろな人を対象にして見ているから、そういう人が中に居ても大丈夫である。クローズで働いて失敗したことは「今時の子」の問題で済む。でも障害者雇用で行った失敗は精神障害者の失敗になりやすく、精神障害者の信頼を失う。そういう意味で、レベルの高い人がオープンなのだという事である。

もちろん、障害者枠で働いたあと、もっと生活を豊かにするためにクローズで転職する人もいるが、企業は優秀な人材は手離したくないものである。私の支援している人の中で結婚した人で「所帯を持ったのなら正社員になれ」と上司に言われて正社員になった人もいる。またある人は、月給32万円の障害者雇用と20万円の障害者雇用の2社に受かった。本人から「対価が大きいということは求められる労働力も大きいから、月給32万円の企業に行ったらつぶれるのではないのでしょうか？」と相談を受けた。話し合った結果、「20万円の企業ならまた受かる可能性があるから、32万円で挑戦しようか」となった。その人は、現在もうまく続けて働いている。望みを低くする必要は無い。月給32万円で障害者雇用で就職している人がいるということは、他のメンバーの励みになる。結婚も出産も一人がやったことで、二人目、三人目ができたとし、条件のより良い障害者雇用で働くことが目標になってみんなが上がって行って、全体のレベルが上がるのかなと思う。望みを低くして低空飛行、これも必要なときもあるが、皆が皆低空飛行に引きずり落とされる必要は無い。高く飛べる人はどんどん高く飛んでみて、疲れてしまったらまた低空飛行でも良いだろう。

11 「会社の人」にする支援

私が支援して就職した人の中で仕事を継続している人と退職した人を分析してみると、家族と同居のケースは、継続者は半分くらいなのだが、退職者は4分の3となっている。仕事を継続している人は一人暮らしの割合が退職者に比べて高い。一人暮らしするにはお金が必要なので、簡単には辞められない。仕事への執着が出てくる。

家族が優しくしているつもりで継続に逆効果なこともある。働くことはストレスが多い。そのため、家族と同居している場合、帰って家族に当たってしまうことも当然ある。家族にあたっている状況を見て「そんなに仕事が大変ならば辞めてしまったら」ということになる。実際に、家で大暴れされるくらいなら仕事を辞めて欲しいと言う家族からの相談も少なくない。

仕事を継続している人と退職した人では、就職している時の相談内容はほとんど変わらない。人間関係と体調不良の悩みがそれぞれ1位、2位を占める。継続している人に特徴的な相談が勤務条件である。勤務条件は長く勤めれば勤めるほど今の条件よりも良い所へ行きたいという相談が増えて行く。退職してしまえば勤務条件も何も無い。一人あたりの相談項目は継続者の方が多い。退職する人の方が悩みが多そうに見えるが、実は継続している人の方が悩みは多い。その悩みを超えられるか超えられないかが大事である。

悩みは同じでも、継続している人は悩みを抱えた時に支援者に相談して仕事を継続する方法を探すが、退職者の場合、半数以上が退職を決定した後に相談に来ている。つまり、支援者が抱えている悩みをキャッチすることが大事で、就職する前の訓練で人に相談する力を付ける。体調不良だから辞めるのが当たり前ではなく、本当の体調不良だったら休職して会社に待ってもらう方法はある。治ったらまた職場に帰って働けばいい。

実際そういう人がいて、夏になると体調を崩し、1年目の夏には6月から2ヵ月休職した。しかし、その人は6年目を迎えた。6年の間に本人が解決策を段々考えるようになる。倉庫での仕事だったので、職場が暑い。夏の洋服をどうするか毎年工夫をした。そして、それをメモしておき、次の夏に参考にした。就職した時は夏の自分の部屋の温度は20度くらいだったが今は30度近い。普段から高い温度に慣れておけば、職場でも具合が悪くならないと考えて、部屋の温度を毎年毎年上げていった。そういう工夫をすることで2～3

年前から夏も休まないで済むようになった。続けるのだと思うと力が沸いてくる。いろいろな工夫を一緒に考えていけば良い。継続と退職の違いはそこだけだと思う。

働き続けるのだという気持ちを持たせ続けるという支援がすごく大事なかもしれない。そうすれば、ちょっとしたことで辞めたりしないで、堪えて知恵を出し合って相談しながらクリアして行って、いつの間にか「会社の人」になっている。その人を「会社の人」にするという発想は重要で、定着支援という発想ではなく「会社の人」にするという発想からは、もっといろいろなやるべきことが見えてくる。

第5節 岩手中部障がい者就業・生活支援センター「しごとネットさくら」（小田島守副所長）

岩手県北上市にある、「岩手中部障がい者就業・生活支援センター『しごとネットさくら』」（以下「しごとネットさくら」という。）は、地域の自立支援協議会を中心に、地域の支援機関が協働した形での事業主支援を展開している。これまでのようにそれぞれの支援機関が単独で行うばかりでなく、地域ネットワークとして企業と関わっていく方法は、今後の事業主支援の一つの標準的な実施方法を示唆する先駆的な方法として注目される。

図13は、「しごとネットさくら」が関わる地域ネットワークの障害者の就労の流れを図示したもので、①ハローワークを経て企業へ、②「しごとネットさくら」からハローワークを経て企業へ、③福祉サービス事業者からハローワークを経て企業へという、今までの三つの流れの他に、④自立支援協議会、その事務局である「しごとネットさくら」、福祉サービス事業所からなるネットワークを経由してハローワーク、企業へという新たな流れを作り出しているのが特徴である。

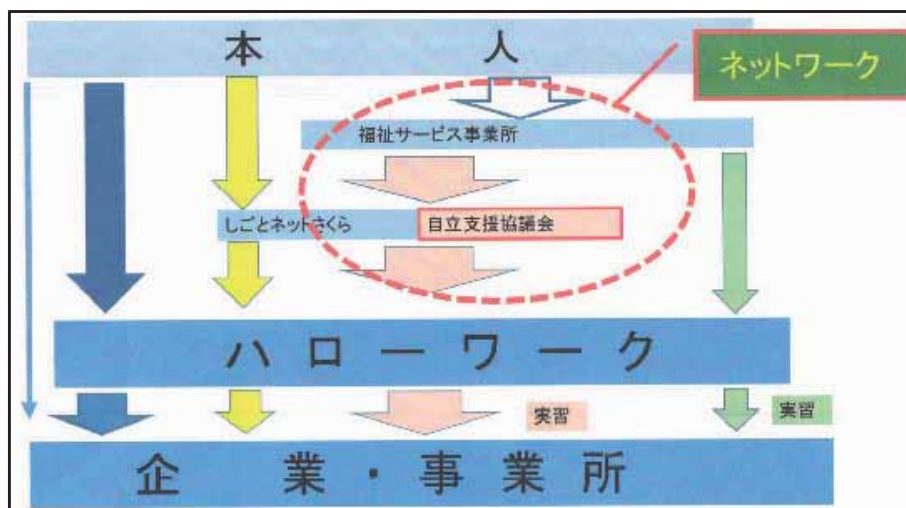


図13 障害者の就労フロー図

以下、「しごとネットさくら」の小田島守氏からのヒアリング内容を記す。

1 ネットワークによる就労支援の流れ

「しごとネットさくら」は、岩手県北上市、花巻市、遠野市、西和賀町にまたがる圏域をカバーし、それぞれにある四つの自立支援協議会の構成員として参画している。自立支援協議会の就労部会では、就職を希望する障害者について、「個人プロフィール表」を作成している。「個人プロフィール表」は、企業に見せるために作っているもので、北上だけで、実習、就職を希望する障害者60名分の「個人プロフィール表」が、本人の了解のもとネットワーク事務局にあげられている。

また、実習の受入れを了解している企業の情報を整理し、「協力事業所情報シート」を作成している。企業から受入れの情報が来た時には、就労部会を開いて、「協力事業所情報シート」でその仕事の内容や求められる作業能力等を確認し、「個人プロフィール表」を出している人の中から、誰を推薦するかを決めるマッチング会議を行う。現在の支援窓口は誰か、就職した後の想定される支援窓口は誰になるのかを就労部会会議で確認し、「個人プロフィール表」を使って、訓練の仕上がり具合やバランスの良さ等を見て推薦する人を決めていく。推薦する人が決まれば、「個人プロフィール表」等を持って、本人とネットワーク事務局

とで企業を訪問し、企業を見学して実習開始に至る。これは実習のマッチングだが、実習をやる中でやがて会社の方でも「就職もいいのではないか」というような動きが出てくるというものである。

これが、ネットワークを使った就職への流れであるが、もちろんこのネットワークを介さず、直接、ハローワークと繋げて就職する流れもある。ネットワークを使っての就職は、マッチング会議や会社との調整等があり、手間がかかるものとなっているが、就職に繋がった後に安定感があり、かなりの割合で定着に結び付く。したがって、企業には、「ハローワークに求人を出して採用するという方法がありますが、職場で何かあったときや職場定着のための支援をという時には、ネットワークが機能すると安定感が出る場合もあります」というレクチャーをして、会社の方から「ではネットワークとやらでやってもらおうか」となれば、ネットワークで進めるという手順をとる。

自立支援協議会の就労部会で、実習することに決まった後の統一手順書を作成した。各事業所単位ではそれぞれが手順を理解しているのだが、ネットワークでやろうとしたときには多くの機関が入る。そこで、共通の手順書を整えることで、企業へのアプローチが、ハローワークへの求職登録や実習時の保険の手続き等を含めて、確実に安全に進めることができるようになった。

これは花巻だけで行われており、北上・遠野・西和賀ではまだ行われていない。就業・生活支援センターは一つだが自立支援協議会は独立して四つあるのが特色で、そこに「しごとネットさくら」が就業・生活支援センターとしてすべてに関わって協働して作業している。全体のネットワーク会議があって、四つの自立支援協議会に集まっていたが、年度の実施方針や他の自立支援協議会の取組みの紹介等をしているが、その会議等を通してこうした方法が他にも広がればよいと考えている。

2 ネットワークによる就労支援のメリット

ネットワークによる方法は、企業からみれば、ネットワークに依頼すれば、障害者支援の専門家集団によって、多数の候補者の中から、自社に合う人を選定してもらえるとともに、その障害者を以前から支援している機関からのサポートを受けることができるというメリットがある。企業は、例えば、「発達障害の方ですがよろしくお願ひします」と言われただけでは不安しか残らないが、「個人プロフィール表」のレーダーチャート等を見て、作業特性やコミュニケーションについての配慮事項等を具体的に聞ければ安心できる。また、初めは実習を依頼されるまでなので、その場で採否を決める必要は無い。これは企業からの満足度が高い点である。

ネットワークでは、「個人プロフィール表」に情報を整理してあるので、住所、通勤手段、希望職種等の統計をとっておくことができる。企業が特定されれば、その統計を活用して、該当する就職希望者をかなり絞り込んでマッチング会議に臨むことができる。このやり方を始めてから支援対象者数も増え、本人の希望する職種と会社の職種とのマッチングの精度も高まってきた。

単体の福祉サービス事業所だけでは、企業が求める仕事に合う人はかなり少ないと思う。福祉サービス事業所からの就職では、もとの企業とのパイプを使うこととなり、マッチングしようとした時に、「うちの施設はあそこの会社とずっと取引があるから行くならあそこだよ」と限定的になってしまう。例えば、本人は農業をやりたいと思っていたとしても、「うちはクリーニングの会社とパイプがあるから、あなたはクリーニングを覚えなさい。それだったら就職もあり得るよ」といったことにもなりがちである。以前は多分こうだったと思う。

また、企業のオーダーに対して必ずしも適格な条件が整っている人がいるとは限らない。その時には「今すぐ推薦できる人はいないのですが、こういう方ならいます」というように企業に返すことにしている。

3 ネットワークによる就労支援の実績

このネットワークに登録している障害者は、北上で60人、花巻で12～13人である。北上、花巻の場合是一部の方に限られているが、遠野の場合は、人口規模が3万人ぐらいということもあって、本人の了解のもと、遠野の就労部会が就職しよう并希望している障害者を7～8割方把握していて、40人ぐらいになっている。遠野では、就職希望する障害者の方がハローワークに来た時に、「ネットワークに協力してもらいますか」と尋ねられるようになっている。全員がネットワークによるコースを希望しているわけではなく、基本的には本人に任せられている。花巻でネットワークを使って就職したのは、今年度は4人だが、上出来な方と考えている。平成25年度（2013年度）は2人だった。1人の就職を仕上げるのに2～3ヵ月かかる。花巻ではこれからもしかばらくは年に3～4人程度だろうと思われるが、他の地域にも広まればさらに増えていくものと考えている。

4 就職後のフォローアップ

就職したあとのフォローアップについては、ネットワークで就職した場合は福祉サービス事業所を経由していく方が多い。特に知的障害者や精神障害者は、いつまでも「あの施設のあの人に相談したい」という希望を持っている。定着支援は、その元々の担当者がメインになって、やがて伴走型で就業・生活支援センターからも一緒に行って、徐々にフェイドアウトしてもいいようにする。初めは、会社には「ネットワークの窓口はここです」と一本化している。実際実習に行く段階となると、窓口の人がすべての実習先に行くのは無理なので、直に支援している人が元々の支援者ということで一緒に入っていく。

ネットワークで定着支援をやらなくてよいのかという議論になるが、当事者に会ったこともない、支援してきた経緯もない人が、就職した人の理解もないまま、定着支援をするのは難しい。むしろその人がずっと関わってきた福祉サービス事業所との信頼関係を尊重していくべきだろうという考え方である。花巻では入り口のところはネットワークで調整して、何かあったときはネットワークで、実習や就職となったら、本人と一番近い、利用契約しているところの事業所の担当者が中心にフォローしていくという進め方をしている。

これは就職して半年から1年ぐらいのところまでのことで、そこから先になるとフォローアップの役割は、就業・生活支援センターになると思う。ナチュラルサポートの段階に入ってくると、支援の度合いが薄れてくる。何年かたって安定期に入っていたと思っていた人について、あるとき突然会社から電話が来て誰かが支援に行かねばならないという時、それまで一番支援していた人が行くと会社は安心するし、本人も安心するということがある。今後はどういう手法がいいのか議論がなされる部分と考えている。

古くから多くの就職者を輩出してきた施設があって、年に1回、働いているOBに集まってもらって、激励会のようなことをやっている。これは何十年とやっていて、当時いた担当者はいないのに、やはり自分のふるさとだと思って50代60代の人がある。そこに「しごとネットさくら」も行くようになった。すると、どうやら介入しなければならない問題を抱えている人が出てくる。これを縁にして、就業・生活支援センターが、会社の方にアプローチをかけるとか、関係機関に調整するとかのことが始まった。こういったことがあると、ネットワークで拾いきれないことがいっぱい出てくる。

5 企業へのアプローチ

今回花巻で、企業に対して、障害のある方の受入れについてのアンケート調査を行った。その中で見え隠れする会社の不安や課題を整理した。アンケートに答えてくれた事業所を対象にして集まりを持ち、意見交換した。こういった中で、企業間の情報交換や、障害者のスキルアップ講座としての会社見学等に結びついた。会社見学では、人事担当の方からいろいろな講義もいただいた。これも非常にいい内容だったようで、

これに参加した就職を希望している人たちは、会社がどんな人材が欲しいか聞くことができ良かったという話になった。

面接会では、これまでは福祉事業関係者だけで講師役をしたりしていたが、青年会議所の理事長や専務理事に講師や模擬面接の面接官になっていただいたりした。よくある手法だが、ネットワークの活動の幅のひろがりが出てきた結果だと思う。本人たちのスキルも上がるし会社側の理解も進むということで、いろいろな活動がうまくリンクしてきた。企業へのアプローチとして、これも良い流れだと考えている。これからは企業向けの学習会が必要だろうと考えている。もちろん支援者向けの精神障害の方へのアプローチを学ぼうといった学習会もある。こういう取組みをやることで、事業主支援のスキルが上がる。今まで就職者をほとんど出していなかった所が、このネットワークに入って来てから、たてつづけに就職者を出した事例もある。

6 企業のための見学会

就業・生活支援センターだけでなく、ネットワークで就労支援を行うことで、いろいろな方に見ていただけることに繋がった。花巻の『働く広場』には、平成25年度（2013年度）にネットワークで就職した事例を取材していただいてうまくまとめてもらった。北上では、平成25年（2013年）の3月に、広報に特集を組んでもらった『かです はたらきたい』という記事がある。（「かです」というのは「仲間に入れてちょうだい」という東北弁で、「はたらきたい」というのは「働きたい」というのと「期待」をかけた）。ここで障害者雇用の実績のある会社の経営者や人事担当者に集まってもらって座談会を行った。これを企画したのは北上の就労部会である。公報に載った反響は大きく、多くの人に読まれている。広報の記事がきっかけとなって、企業のための企業見学会が催され、30社近くが参加した。見学だけでなく、人事担当者や工場長の話があったり、就労部会の人やハローワークの人からの挨拶があったり、名刺交換もされたりした。動きが繋がり始めている。

企業の人事の方に、障害者がどんなことができているか見てくださいということで、就労継続支援事業B型や就労移行支援事業所を見てもらうという「逆見学ツアー」も行っている。これにも反響があり、企業の方から福祉サービス事業所が作業環境作りを学ぶといったことにも繋がった。企業の方たちに協力していただけようになってからは、女性には面接前に化粧指導するといった新しい動きも出てきた。逆見学ツアーや模擬面接で、企業の人に障害者に接していただく機会が増え、それが企業の人々の障害者理解にも繋がっている。企業の人々が障害者と接しようと思っても、自分でその機会を作るのは難しい。そこで、こうした機会を設ければ、企業の人々がいろいろなタイプの障害のある人と接して関わっていくことができる。こうした活動が総合して、事業主支援となっていると思う。

「しごとネットさくら」には600人の支援対象者がいて、回りきらないところもある中で、協議会の活動が活発になって、いろいろな企画が出てくるので、5人の職員だけでやっているのではなく地域でやっている感覚になる。自分たちの施設だけでやろうとするものと、地域ぐるみでやろうとするものとは、やることの中身も規模も対象となる人たちも違って来る。自分たちだけでやろうとしないで、地域全体でやろうとすれば、みんな楽になるし、いろいろなことができるようになる。

第6節 社会保険労務士による事業主支援（清水雅文氏）

社会保険労務士は、日常的に企業の経営をサポートしており、障害者雇用については、ハローワークへの報告書等作成、助成金に係る書類作成等のサポートを行うかたわら、障害者雇用について相談を受けているケースも少なくない。（ただし、それぞれの社会保険労務士によって、対象としている企業の規模や業態等が違っており、必ずしも障害者雇用の相談を受けているとは限らない）。清水雅文氏は、東京都内にあるピー・アイ・シー社会保険労務士法人で、社会保険労務士として、障害者雇用に係る報告書の作成、障害者雇用納付金関係の書類作成等を通して企業の障害者雇用に関わっている。その中で、企業から障害者雇用について全般的な相談を受けることが多々あり、特例子会社を立ち上げた企業との相談経験もある。ここでは清水雅文氏からのヒアリング内容を、社会保険労務士による事業主支援という観点から整理した。

1 社会保険労務士の企業への関わり方

社会保険労務士は、企業の困りごとの相談を受けることが多い。原則としては企業を訪問して相談にあたる。障害者雇用についての相談は、企業経営のさまざまな事について相談を受ける中で、その一部として障害者雇用に係る相談もある、という相談のされ方である。支援機関やハローワークは、「障害者を雇ってくれ」というところから企業と関わるのだろうが、社会保険労務士の場合は、元々障害者を雇う雇わないという問題とは別のお付き合いから始まって、「では雇った方が良くないですか」とか、「こうした方が良くないですか」とかという、企業の立場に立った相談になるので、企業も聞いてくれやすい。

社会保険労務士は、相当多数の企業から障害者雇用に関しての相談を頻繁に受けている。障害者雇用状況については、毎年報告しないといけないから、具体的な手続きや報告書類作成というようなことも委託される。納付金関係の仕事も、人数がたくさん居る派遣会社等は、そのカウントの仕方も会社の総務の人ではわからないこともいっぱいある。そういったところで事務的な手続きのカバーもしている。

どういう仕事をやればいいのかという相談には、社会保険労務士は、「あまり初対面のお客さんと多く接しないでよいところ、期日に余裕があるところ、プレッシャーが無いような仕事を」というような答え方をする。企業の不安を取り去る手だてが必要である。その先にどんな仕事があるのか、ということになる。

特例子会社を作った企業と関わったこともあるが、特例子会社は、中には本業と同じ業種ができなかったりしているところもある。会社の名前から見るとこんな仕事をしているのだろうと思うが、それとは全然違う仕事をしていたりする。産業はそれだが職業は違うということがある。広告代理店のような所が特例子会社を作ったが、それがパン屋であったりする。それでも親会社の障害者雇用率にカウントされる。けれども障害者雇用のノウハウが元々あった訳ではないから、実際やろうとするとなかなか難しい。その辺の相談もまた社会保険労務士の苦勞するところである。

2 企業の障害者雇用への意識

（1）情報不足

障害者雇用について、法定雇用率が変わったこと等、基本的な情報についても知らない企業がたくさんある。従業員数が少ないと、障害者雇用への関心が低い。従業員数がある程度になった段階でハローワークの人が来て、障害者雇用をしていないことを指摘されて、「なぜそんなことを言われなければいけないのか」というところから始まる。何百人と居る所は障害者雇用の制度の事を当たり前のように知っているが、今ま

で40数人だった所が50人、60人になったという所だと障害者雇用の制度等について知らない企業はたくさんある。障害者雇用に係る支援機関があることも知らない企業は多い。知っていても、障害者を雇用するようと、しつこく言われるのではないかとの危惧を持っているケースがある。ハローワークにはアクセスしやすいが、その他の支援機関とはアクセスできていない企業が多い。

(2) 不安の先行

世の中の流れとして、多くの企業は、「障害者を採用しなければいけない、採用しないとお金を払わなければいけない、お金を払うのだったら採用してお金を払うのもそんなに変わらないだろう」と考えている。企業名を公表されるくらいなら障害者を採用しようというつもりはあるのだが、やはりまだ心配が先に立つケースが多く、採用がなかなかできないというところも実際ある。

中小企業の場合、「障害者を雇うのはやぶさかではないけれども、雇ったらどうなるんだろう」というのが一番心配しているところである。特に、「障害のある人はこちらの言うことを気にして気分を害するんじゃないだろうか」といったことを必要以上に心配している。企業は、精神障害者、知的障害者は、行動の予測がつかないので、できれば避けたいと思っていて、身体障害者は、その点、行動の予測が付くと考えているところが多い。中小企業の事業主支援の相談ニーズとしては、そういった辺りが中心となっている。特に中小企業では、雇ったらどうなるかの不安があり、必要以上に心配しているので、雇ってからこうしたという情報があるとよい。

(3) ノウハウ不足

障害者雇用の経験が無い企業は、障害者を採用したいと思っても、どうやっていいかわからないというところが多い。身体障害者の場合は、バリアフリーになっていないからトイレにも行けないしどうすればいいのだ、という物理的な問題があるし、精神障害の方だったら、普通にみんなと仕事できるのかとか、みんなが怖がるのではないのかとか、そういう経験が無いから心配が先に立ってしまう。そういう心配をクリアして採用したら、精神障害の方は、2～3ヵ月して休職して来なくなってしまったりとか、躁うつの方が途中で躁になってしまって会社の中で大声を出すことになったりとか、それがすべてでは無いが、一回そういうことがあると、やはり会社の人は、「みんなそうなのではないか」と思うようになりがちだ。

障害者の採用は自社ではできないと考えている企業もある。障害者の採用はしたいのだが、例えば、サービス業では障害者にやってもらう仕事を切り出せない。建設業では雇うべき障害者が少なくてよいこととなっているが、ほとんどが屋外の現場作業であり、室内での仕事をとっても、採用できる人数には限界がある。例えば、500人以上の企業で、民間の支援機関に障害者の募集と採用を委託しているケースがある。ここでは、外部に委託すると会社側からの希望が言えることをメリットと考えているようだ。

(4) 制度活用の二極化

障害者雇用をしている企業で、トライアル雇用を必ずやるように決めている所もある。障害者支援の制度を使う会社はどんどん使い、使わない会社はほとんど使わない。二極化している傾向がある。障害者を多く雇った雇わないで、たくさんお金を納めている所と、毎年貰っている所とに分かれている。一年間で何百万円もの障害者雇用納付金を納めている会社もある。法律の制度上そういう設計になっているが、雇用するより納付金を払った方がよいと思っている会社は、そんなには多くないと思う。それよりも、なかなか怖くて採用できないといった会社の方が多いと思う。障害者をいっさい採用したくないと思っている会社は、無くはないだろうが、そんなに多数ではないと思う。多くは、雇用したいのだが適当な人がいなかったり、雇っ

てみてどうなるか不安だったり、ということだと思われる。

今障害者を雇っていない会社はほとんどの場合、今まで雇ったことの無い会社である。一回雇ってもうこりごりだというところもあるかもしれないが、あったとしてもそんなに多くはないと思う。それよりも、一回雇った会社は、何となく感じがわかるからまた雇ったりする。だから、障害者雇用の経験の無い企業と、経験のある企業とでは、支援ニーズに大きな違いがある。

第4章

事業主アンケート調査

第4章 事業主アンケート調査

一般社団法人障害者雇用企業支援協会（村山孝雄理事長）（以下、この章において「SACEC」という。）は、東京等の有志企業が、障害者雇用を経験している企業間での情報交換はもとより、今後雇用に力を入れていこうとする企業に対する相談、情報提供等の面で貢献し、行政だけが雇用の前進に奮闘するというのではなく、同じ企業間での助け合いを図ることを目的に、平成22年（2010年）12月に設立された。

SACECの事業内容は、企業に対する障害者雇用相談事業、障害者特例子会社の設立支援、障害者雇用相談企業のための関係機関への紹介および取次、企業内における障害者雇用への理解促進のための啓発支援事業、障害者雇用に関わる諸制度の改正動向および内容に関する情報提供、障害者の雇用促進のための研究会・セミナー・講演会・企業見学会の開催および講師派遣、企業における障害者雇用の動向に関する各種調査研究と情報提供、障害者の雇用促進と社会参加に関する政策提言、事業目的に合致すると認められる公的若しくは非営利事業の受託等を行っている。

SACECのご協力により、SACECが会員企業に対して実施した事業主支援ニーズ等に係るアンケート調査の結果について情報提供を受けた。以下、事業主支援アンケート調査の結果を示す。

第1節 アンケート調査の概要

1 実施時期

アンケート調査の実施時期は、平成26年（2014年）10月～11月であった。

2 対象企業

アンケート調査の対象とした企業は、SACECの会員企業128社であった。うち有効回答を79社から得た。有効回答の得られた企業の内訳は、一般企業17社、特例子会社62社であった。

3 調査項目

アンケート調査の主な調査項目は、次のとおりであった。アンケート調査の仕様は、巻末の参考資料のとおりである。

- ①企業の概要
- ②障害者雇用の動機・理由
- ③障害者雇用に関して感じた不安や課題
- ④支援を受けたことがある機関
- ⑤受けたことのある支援
- ⑥受けたことのある支援の満足度
- ⑦受けたことのある支援についての満足点、不満点
- ⑧今後必要だと感じる支援
- ⑨今後必要な事業主支援に関する意見等

第2節 調査結果

1 一般企業・特例子会社別

(1) 障害者雇用の動機・理由（当てはまるものすべて）

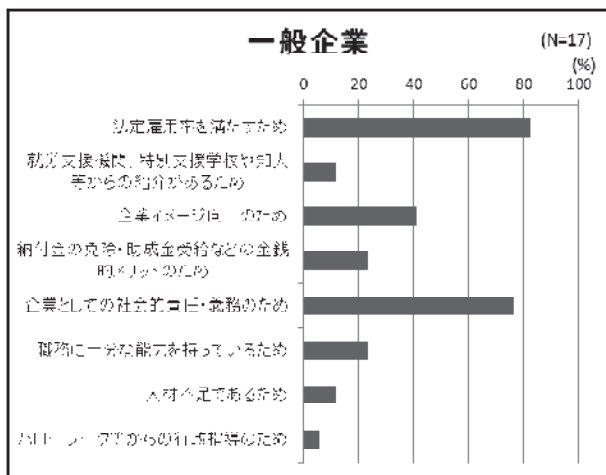


図14-1 障害者雇用の動機・理由（当てはまるものすべて）
[一般企業]

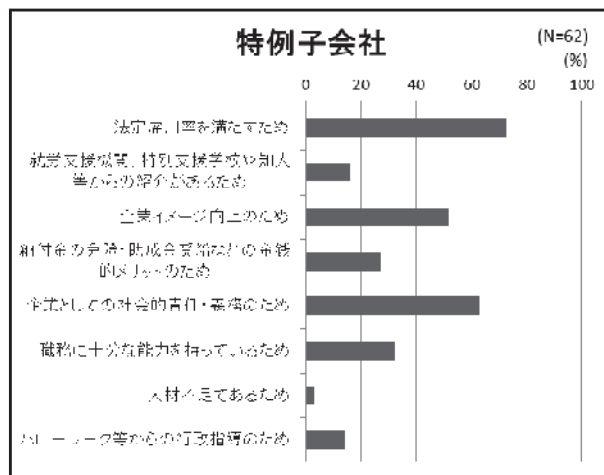


図14-2 障害者雇用の動機・理由（当てはまるものすべて）
[特例子会社]

「障害者雇用をしている主な動機・理由は何ですか。」という質問について、当てはまるものをすべて回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図14-1、図14-2である。

一般企業も特例子会社も、グラフの形はどちらも似通っており、障害者雇用の動機・理由に企業形態の違いは少ない。一般企業も特例子会社も「法定雇用率を満たすため」が最も高く、全体で80%に達している。次いで「企業としての社会的責任・義務のため」が高くなっている。また「企業イメージ向上のため」が3番目に高くなっている。

これらのことから、一般企業・特例子会社ともに、法律遵守や義務意識・イメージ向上等の職務遂行とは関係の無い点を雇用の動機としていることがわかる。反対に、「職務に十分な能力を持っている」は特例子会社では約30%、一般企業では約20%にとどまっており、企業の障害者雇用に対するとらえ方が見てとれる。

(2) 障害者雇用の動機・理由（最も当てはまるもの）

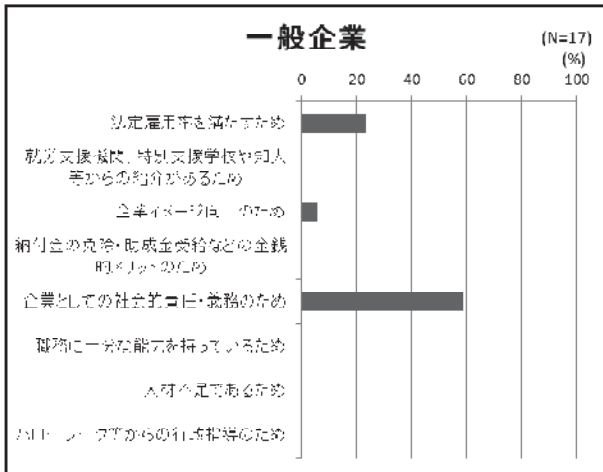


図15-1 障害者雇用の動機・理由（最も当てはまるもの）
[一般企業]

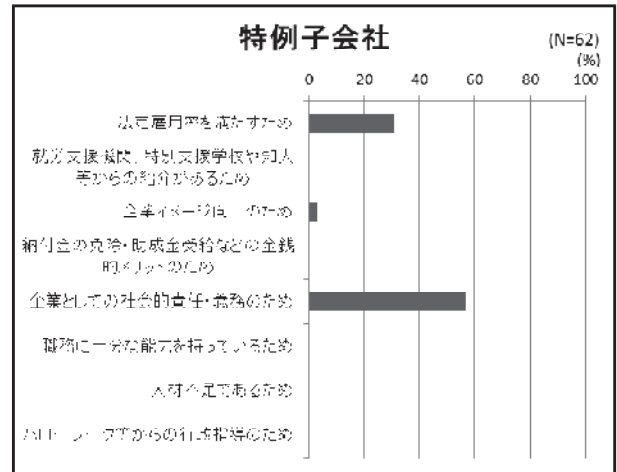


図15-2 障害者雇用の動機・理由（最も当てはまるもの）
[特例子会社]

「障害者雇用をしている主な動機・理由は何ですか。」という質問について、最も当てはまるものを一つ回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図15-1、図15-2である。

企業が障害者雇用をする動機・理由のうち、「最も当てはまるもの」を尋ねたところ、「当てはまるもの」と同じく、グラフの傾向には企業形態での違いが見られなかった。

「当てはまるもの」では「法定雇用率を満たすため」が最も高かったが、「最も当てはまるもの」では「企業としての社会的責任・義務のため」が最も高くなっている。この結果から、企業が障害者雇用において最も重要視しているのは法律遵守・社会貢献への義務意識であることが示唆される。

(3) 障害者雇用に関して感じた不安や課題（当てはまるものすべて）

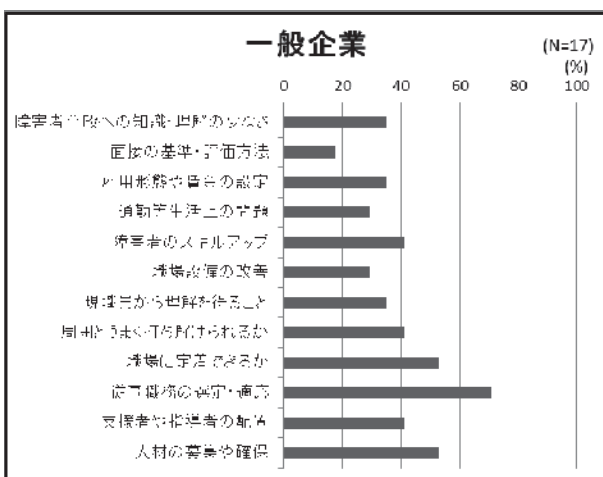


図16-1 障害者雇用に関して感じた不安や課題（当てはまるもの全て）
[一般企業]

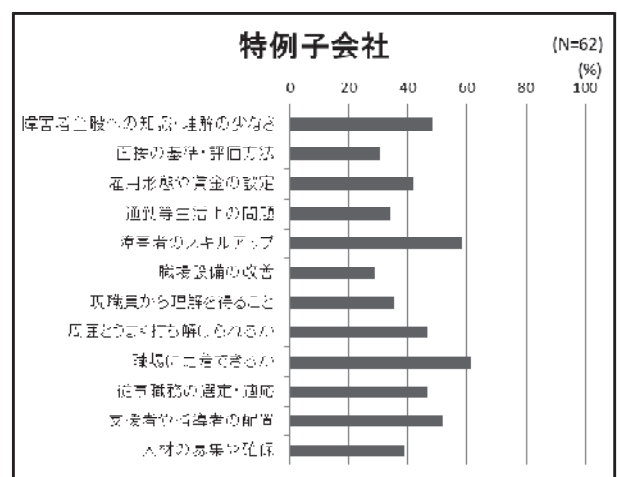


図16-2 障害者雇用に関して感じた不安や課題（当てはまるもの全て）
[特例子会社]

「障害者雇用に際して、感じた不安や課題は何ですか。」という質問について、当てはまるものをすべて回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図16-1、図16-2である。

障害者雇用に際して感じた不安や課題については、一般企業・特例子会社とも、結果が分散しており、不安・課題の多様性が伺われる。特例子会社では、「障害者のスキルアップ」「職場に定着できるか」が高くなっているが、一般企業においては「従事業務の選定・適応」が最も高く、次いで「職場に定着できるか」「人材の募集や確保」が高くなっている。

このことから、特例子会社では就職後の雇用管理のステップで不安を感じており、一般企業では就職前のステップで不安を感じているという違いが読み取れる。また、「職場に定着できるか」は企業形態に関わらず不安を感じやすい点であると見てとれる。

(4) 障害者雇用に際して感じた不安や課題

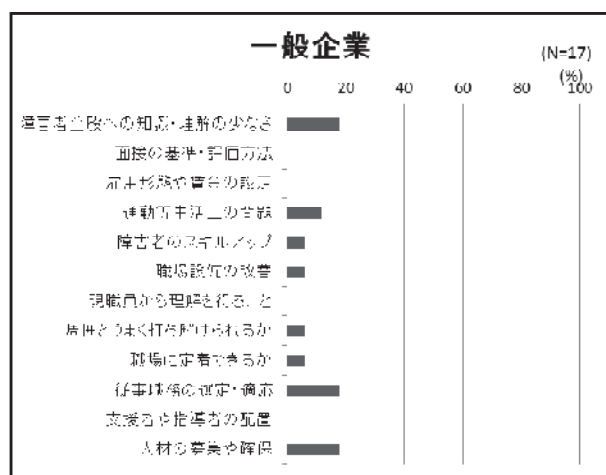


図17-1 障害者雇用に際して感じた不安や課題（最も当てはまるもの）[一般企業]

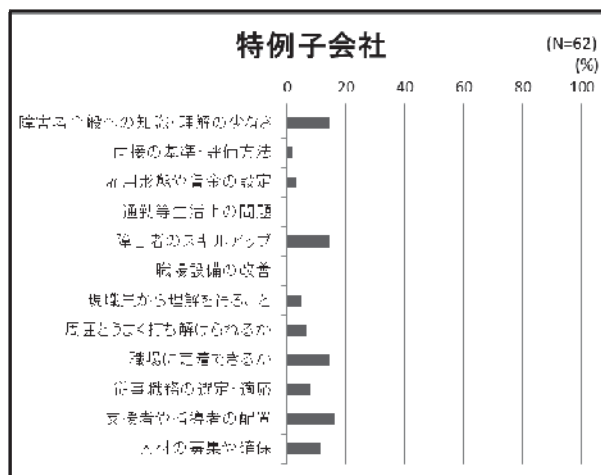


図17-2 障害者雇用に際して感じた不安や課題（最も当てはまるもの）[特例子会社]

「障害者雇用に際して、感じた不安や課題は何ですか。」という質問について、最も当てはまるものを一つ回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図17-1、図17-2である。

障害者雇用に際して感じた不安や課題について、最も当てはまるものは、企業形態に関わらず結果が分散しており、不安・課題の多様性が伺われる。

(5) 支援を受けたことがある機関

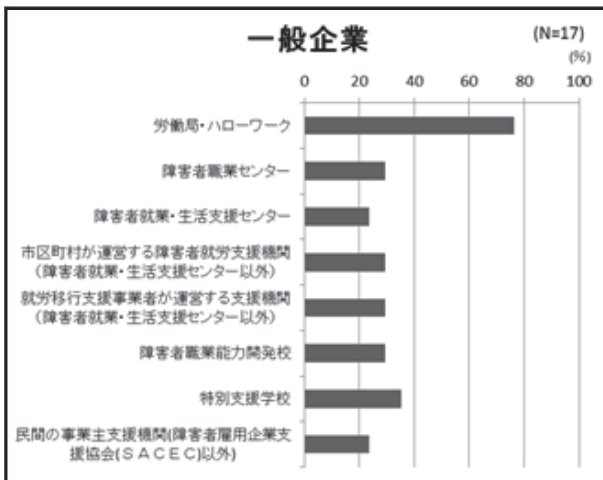


図18-1 支援を受けたことがある機関 [一般企業]

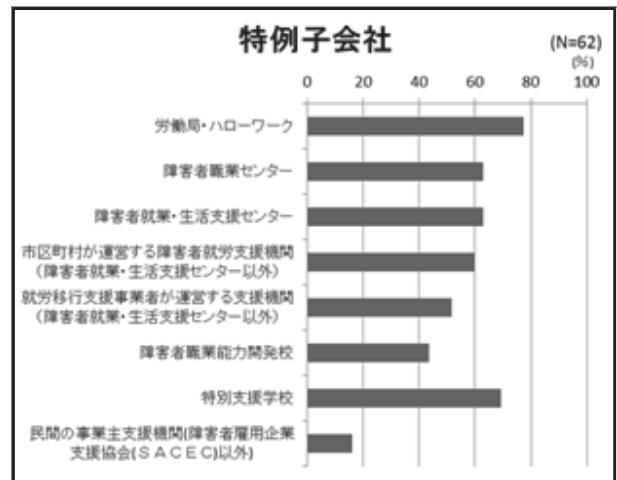


図18-2 支援を受けたことがある機関 [特例子会社]

「どのような機関の支援を受けたことがありますか。」という質問について、当てはまるものをすべて回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図18-1、図18-2である。

特例子会社では、「労働局・ハローワーク」の利用率が最も高く、次いで「特別支援学校」が高くなっている。「障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「市区町村が運営する障害者就労支援機関」も約6割の利用率が示された。

「労働局・ハローワーク」利用率はどちらもほぼ同じであったが、一般企業は特例子会社と比較して「労働局・ハローワーク」以外の利用率が低くなっている。「労働局・ハローワーク」の利用率が8割を上回っている一方、その他の支援機関についてはどれも2～4割程度にとどまっている。問7で、一般企業において「従事業務の選定・適応」「人材の募集や確保」が高くなっていたことと併せて考えると、一般企業はこうした支援機関との繋がりが薄くあまり利用していないことから、就職前のステップでの不安が高いと考えられる。

(6) 受けたことのある支援

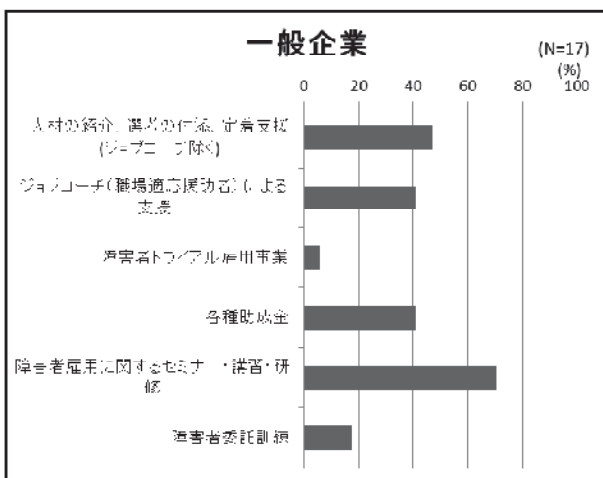


図19-1 受けたことのある支援 [一般企業]

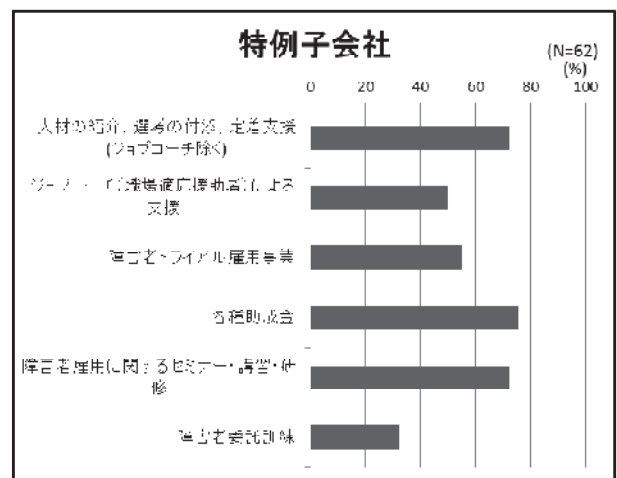


図19-2 受けたことのある支援 [特例子会社]

「どのような支援を受けたことがありますか。」という質問について、当てはまるものをすべて回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図19-1、図19-2である。

特例子会社では、「障害者委託訓練」は低くなっているものの、「人材の紹介、選考の付添、定着支援（ジョブコーチ除く）」「各種助成金」「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」が約7割、「ジョブコーチによる支援」「障害者トライアル雇用事業」は約5割と高い利用率を示した。

一般企業では、「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」が約7割、「人材の紹介、選考の付添、定着支援（ジョブコーチ除く）」が約5割、「ジョブコーチによる支援」「各種助成金」は4割程度の利用率であった。しかし、「障害者トライアル雇用事業」や「障害者委託訓練」はあまり利用されていないことがわかった。全体的に、一般企業は特例子会社と比較して支援制度をあまり利用しない傾向が示された。

(7) 受けたことのある支援の満足度

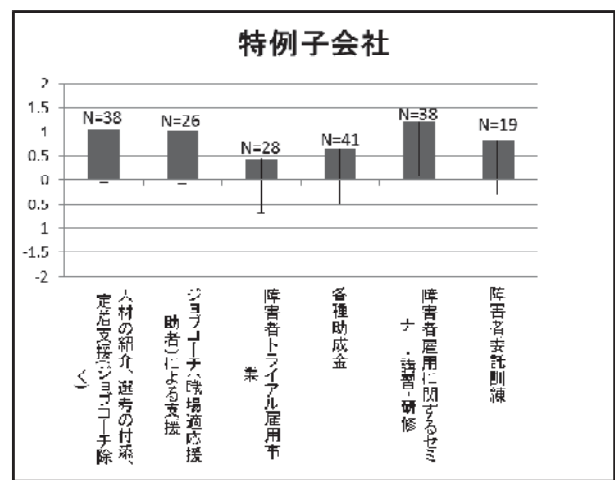
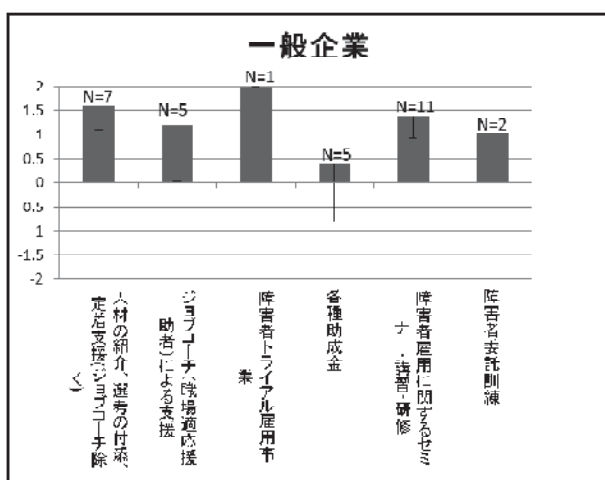


図20-1 受けたことのある支援の満足度 [一般企業]

図20-2 受けたことのある支援の満足度 [特例子会社]

※受けたことのある支援についてのみ選択。-2：とても不満～2：とても満足 of 4段階評定。誤差棒は標準偏差。

「受けたことのある支援について、その満足度を「とても満足」「やや満足」「やや不満」「とても不満」の中から一つ選択してください。」という質問について、とても満足=2、やや満足=1、やや不満=-1、とても不満=-2として集計し、平均した結果を一般企業・特例子会社別に示したグラフが図20-1、図20-2である。

特例子会社については、「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」が最も満足度が高く、その次に「人材の紹介、選考の付添、定着支援（ジョブコーチ除く）」「ジョブコーチによる支援」が高かった。すべての評定はポジティブ方向に偏っているが、「各種助成金」「障害者トライアル雇用事業」の満足度は比較的低い。

一般企業では、「障害者トライアル雇用事業」が最も満足度が高く（ただし利用は1社のみ）、次に「人材の紹介、選考の付添、定着支援（ジョブコーチ除く）」「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」に続くが、それぞれのサンプル数が少ないことに注意しなければならない。一般企業でもすべての評定はポジティブ方向に偏っているが、「各種助成金」の満足度は比較的低い。

どちらの企業形態でも、支援に対して満足は得られている。特に「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」「人材の紹介、選考の付添、定着支援（ジョブコーチ除く）」は利用者も多く、一定の評価を得ていると考えられる。

(8) 今後必要だと感じる支援

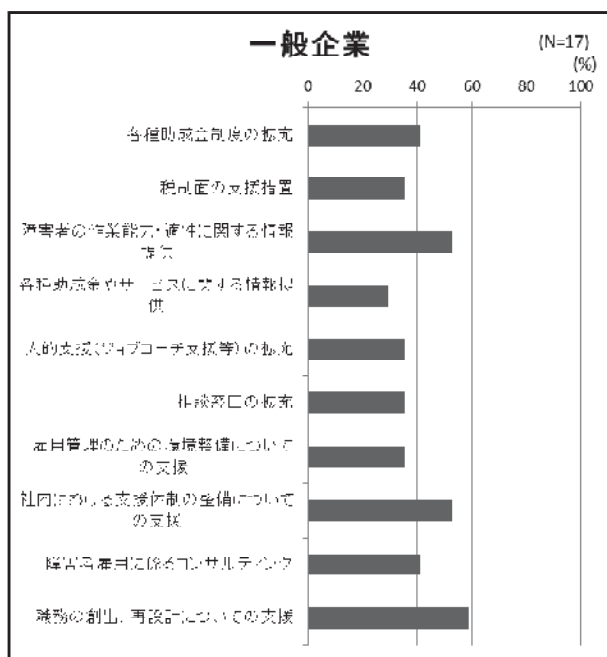


図21-1 今後必要だと感じる支援 [一般企業]

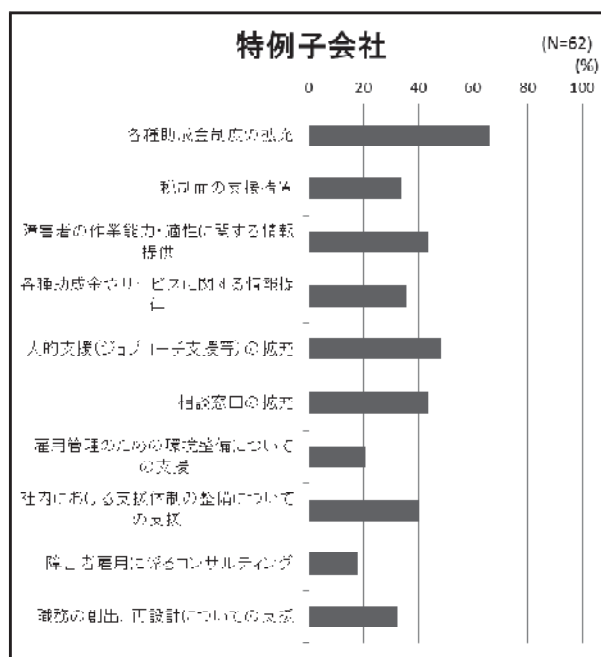


図21-2 今後必要だと感じる支援 [特例子会社]

「今後、どのような支援が必要だと感じていますか。」という質問について、当てはまるものをすべて回答した結果を一般企業・特例子会社別に集計したグラフが図21-1、図21-2である。

特例子会社では、「各種助成金制度の拡充」が最も高く、「人的支援（ジョブコーチ支援等）の拡充」はその次に高かった。

一般企業では、「職務の創出、再設計についての支援」が最も高く、次いで「障害者の作業能力、適性に関する情報提供」「社内における支援体制の整備についての支援」が高かった。

両者を比較すると、特例子会社では、公的支援（「助成金制度の拡充」）や支援機関からの支援（「障害者の作業能力、適性に関する情報提供」「各種助成金やサービスに関する情報提供」「人的支援（ジョブコーチ支援等）の拡充」「相談窓口の拡充」）が高い傾向にあり、一般企業では、自助努力への支援（「雇用管理のための環境整備についての支援」「社内における支援体制の整備についての支援」「障害者雇用に係るコンサルティング」「職務の創出・再設計についての支援」）が高い傾向にあった。

この傾向は、問7、問8で見られたような、特例子会社と一般企業の支援機関に対する親近性の違いを反映していると考えられる。企業形態によって支援が必要とされる段階が異なっていることが示された。

2 一般企業・特例子会社別×雇用率未達成・達成別

未達成 (N=18/一般9社・特例9社)・達成 (N=58/一般9社・特例49社)

1と同様のサンプルで、雇用率について回答のあった76社を対象に、障害者の法定雇用率を未達成の企業と達成している企業に分けて集計・分析を行った。なお、障害者雇用の動機・理由、障害者雇用に関して感じた不安や課題の「最も当てはまるもの」および受けたことのある支援の満足度に関しては、1と同様の傾向であったため記載しなかった。

(1) 障害者雇用の動機・理由

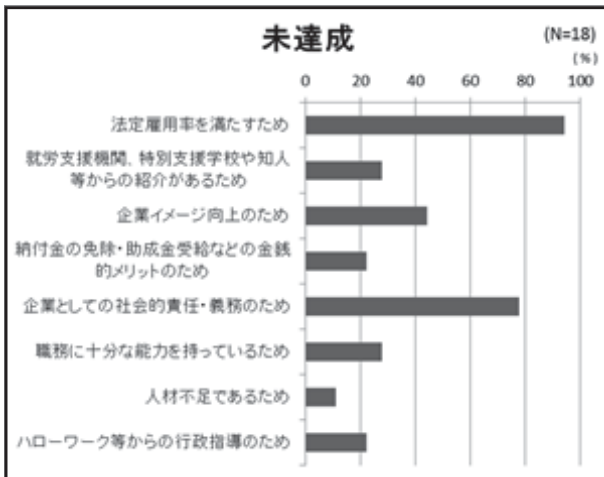


図22-1 障害者雇用の動機・理由 [未達成]

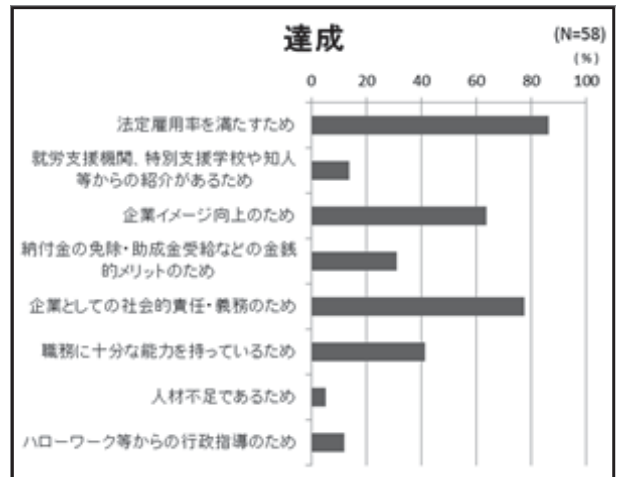


図22-2 障害者雇用の動機・理由 [達成]

障害者雇用の動機・理由について、当てはまるものをすべて回答した結果を雇用率の未達成・達成で分けて集計したグラフが図22-1、図22-2である。

障害者雇用率未達成企業・達成企業を比較して、「法定雇用率を満たすため」「企業としての社会的責任・義務のため」はどちらの企業も高くなっているが、「企業イメージ向上のため」が達成企業では60%程度であるのに対し、未達成企業では40%程度にとどまっていることがわかる。

このことから、障害者雇用が企業イメージの向上に繋がるという認識が、雇用率達成のモチベーションとなり得るといふ推察ができる。

(2) 障害者雇用に関して感じた不安や課題

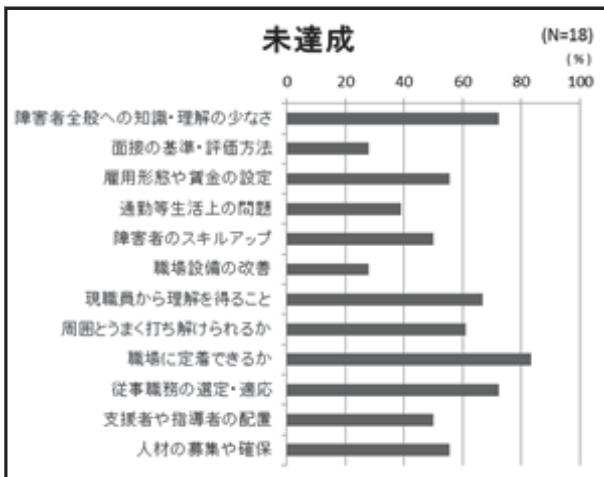


図23-1 障害者雇用に関して感じた不安や課題 [未達成]

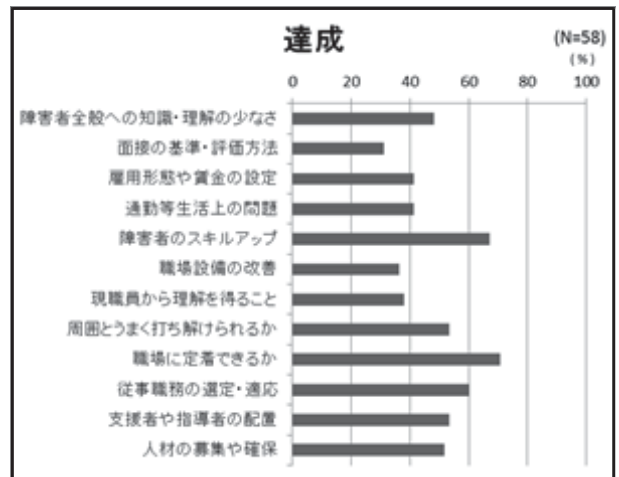


図23-2 障害者雇用に関して感じた不安や課題 [達成]

障害者雇用に関して感じた不安や課題について、当てはまるものをすべて回答した結果を雇用率の未達成・達成で分けて集計したグラフが図23-1、図23-2である。

雇用率を達成できている企業に比べ、未達成の企業は「障害者全般への知識・理解の少なさ」「雇用形態や賃金の設定」「現職員から理解を得ること」「周囲とうまく打ち解けられるか」「職場に定着できるか」「従事

職務の選定・適応」が高くなっており、「障害者のスキルアップ」では反対に低くなっていた。

未達成企業では知識やノウハウ（他の企業がどうやっているか）を教えることで対処可能な部分により不安を抱いていたのに対して、達成企業ではスキルアップや職場定着等、一般的な知識よりもむしろ障害者個人々々に対応する部分で不安を抱いていた。

(3) 支援を受けたことがある機関

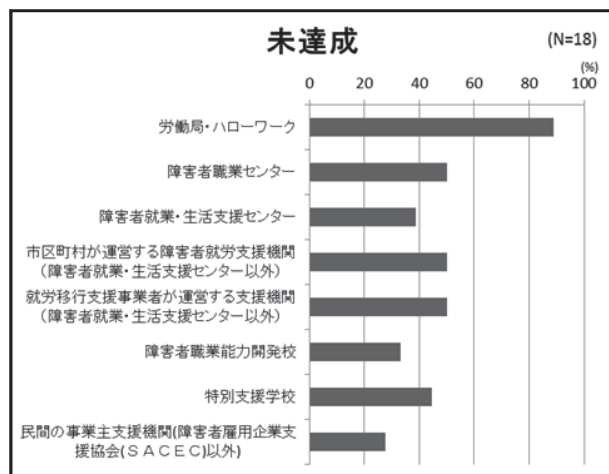


図24-1 支援を受けたことがある機関 [未達成]

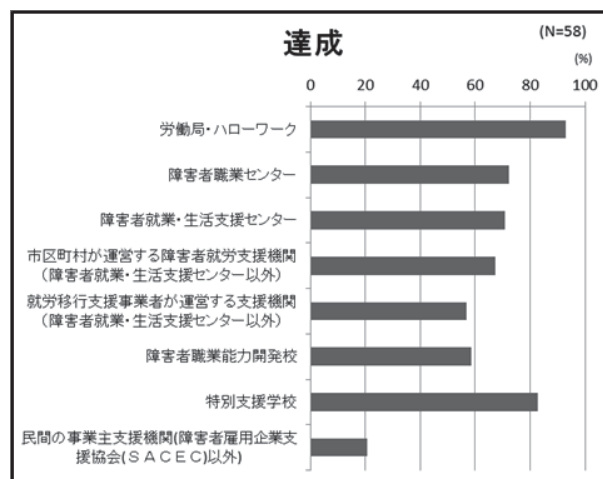


図24-2 支援を受けたことがある機関 [達成]

支援を受けたことがある機関について、当てはまるものをすべて回答した結果を雇用率の未達成・達成で分けて集計したグラフが図24-1、図24-2である。

「労働局・ハローワーク」はどちらも8割を上回っている。しかし、その他の項目（民間の支援機関除く）については、達成企業が約6割から8割の利用率を示しているのに対し、未達成企業は約3割から5割の利用率であった。「民間の事業主支援機関（障害者雇用企業支援協会(SACEC)以外）」の利用率はどちらも低かった。

(4) 受けたことのある支援

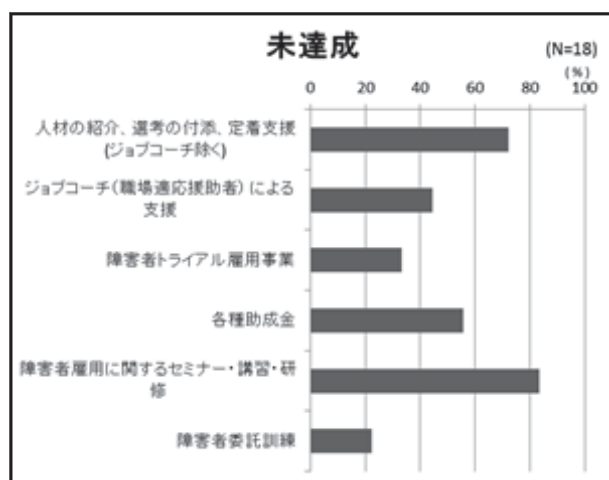


図25-1 受けたことのある支援 [未達成]

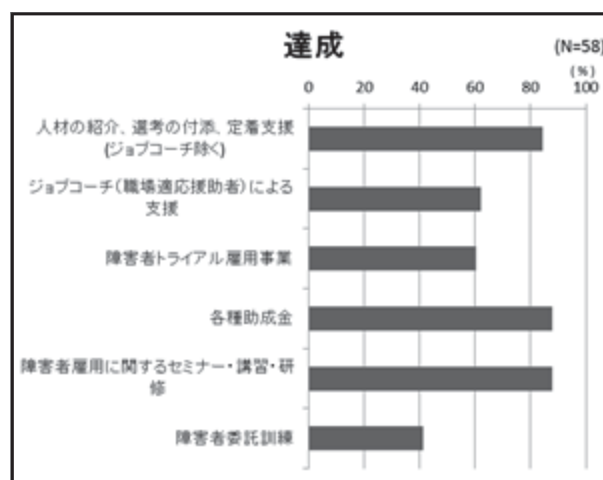


図25-2 受けたことのある支援 [達成]

受けたことがある支援について、当てはまるものをすべて回答した結果を雇用率の未達成・達成で分けて集計したグラフが図25-1、図25-2である。

「障害者雇用に関するセミナー・講習・研修」はどちらも高い利用率を示しているが、それ以外の項目はすべて達成企業がより多く利用していた。問8・問9を合わせて考えると、未達成企業は支援制度・支援機関に対する親近性が低く、その結果低い利用率を示した可能性が考えられる。

(5) 今後必要だと感じる支援

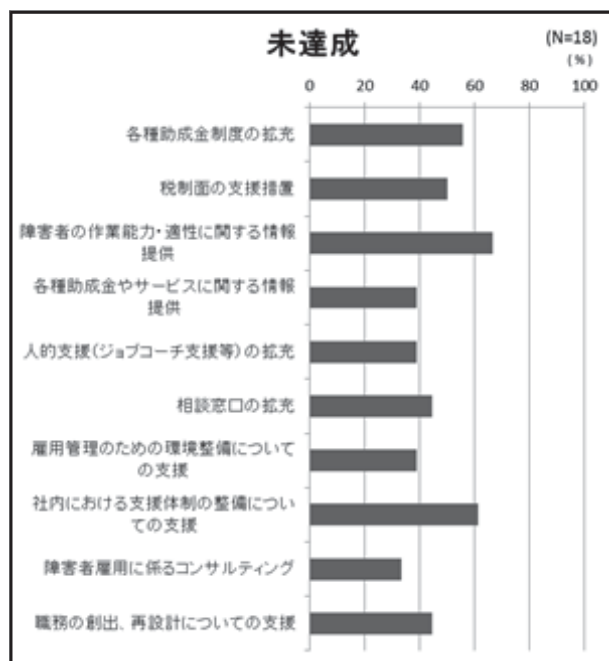


図26-1 今後必要だと感じる支援 [未達成]

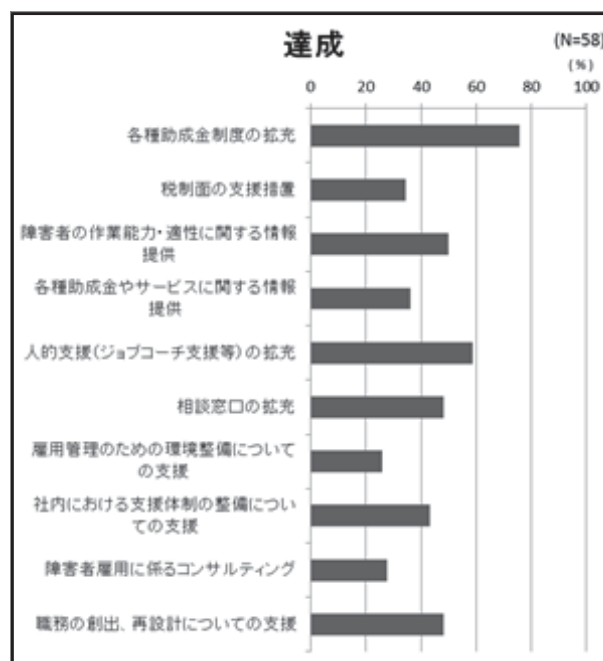


図26-2 今後必要だと感じる支援 [達成]

今後必要だと感じる支援について、当てはまるものをすべて回答した結果を雇用率の未達成・達成で分けて集計したグラフが図26-1、図26-2である。

達成企業においては「各種助成金制度の拡充」が最も高くなっており、次いで「人的支援（ジョブコーチ支援等）の拡充」が高かった。未達成企業では、「障害者の作業能力・適性に関する情報提供」「社内における支援体制の整備についての支援」「各種助成金制度の拡充」が高くなっていった。

これらのことから、達成企業のニーズは人材、金銭面等の、継続して雇用するための支援にあるが、未達成企業では職場整備等、新たに雇用するための情報支援をより求めていることがわかる。

3 一般企業・特例子会社別×精神障害者非雇用・雇用別

精神非雇用 (N=28/一般6社・特例22社) 精神雇用 (N=51/一般11社・特例40社)

1、2と同じサンプルについて、精神障害者を1人以上雇用していると回答した企業を精神障害者雇用企業とし、非雇用・雇用を分けて分析を行った。なお、2で記載しなかった項目は同じく記載されていない。

(1) 障害者雇用の動機・理由

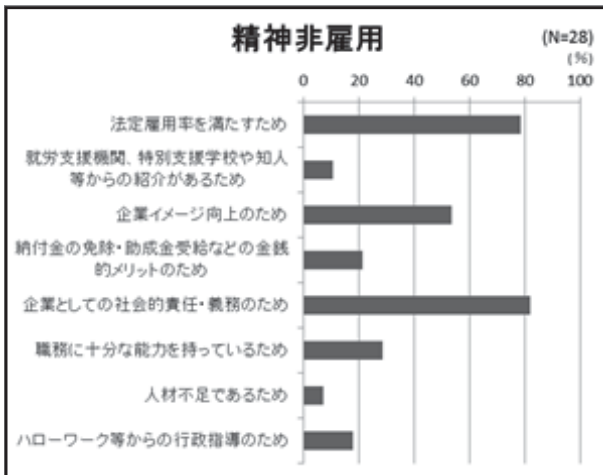


図27-1 障害者雇用の動機・理由 [精神非雇用]

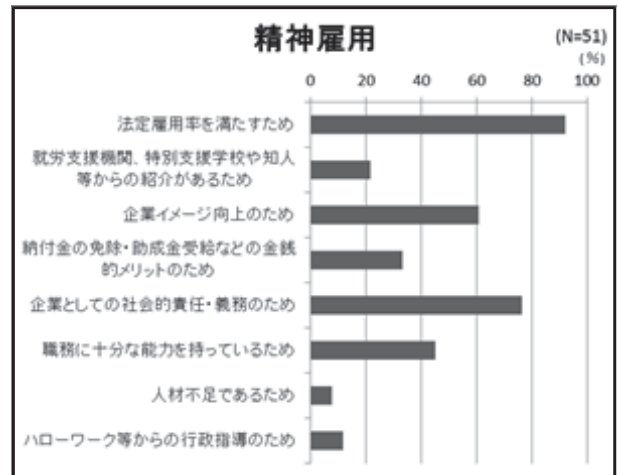


図27-2 障害者雇用の動機・理由 [精神雇用]

障害者雇用の動機・理由について、当てはまるものをすべて回答した結果を精神障害者雇用の有無で分けて集計したグラフが図27-1、図27-2である。

1、2と同じく、法律遵守や義務意識・イメージ向上等を雇用の動機としていることが示された。また、精神障害者雇用企業では「職務に十分な能力を持っているため」が40%以上の回答率を示しているのに対し、非雇用企業では30%未満であった。職務遂行のための能力を重視した障害者雇用を行う企業ほど、精神障害者雇用に積極的である可能性が示唆された。

(2) 障害者雇用に関して感じた不安や課題

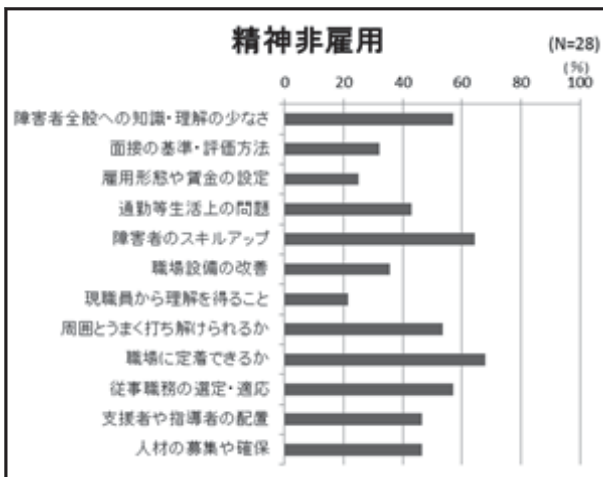


図28-1 障害者雇用に関して感じた不安や課題 [精神非雇用]

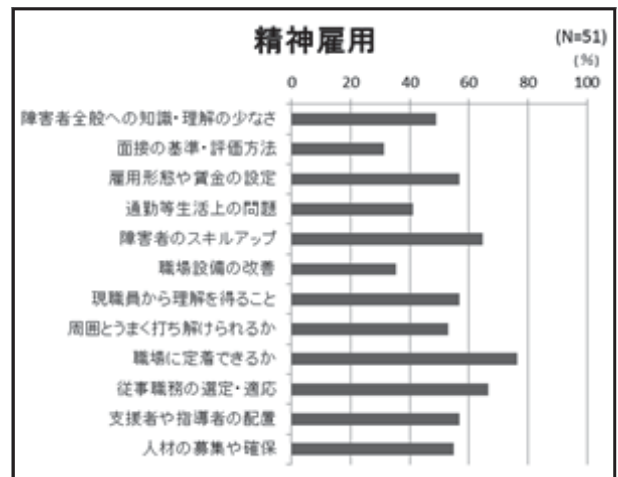


図28-2 障害者雇用に関して感じた不安や課題 [精神雇用]

障害者雇用に関して感じた不安や課題について、当てはまるものをすべて回答した結果を精神障害者非雇用・雇用で分けて集計したグラフが図28-1、図28-2である。

精神障害者雇用の有無で比較すると、雇用企業は「雇用形態や賃金の設定」「現職員から理解を得ること」を不安・課題として挙げる企業が多かった。アンケートは精神障害者雇用に限った質問ではないので解釈は慎重にする必要があるが、精神障害者雇用を行っている企業は受け入れる準備の段階で不安を抱いていたこ

とがわかった。

(3) 支援を受けたことがある機関

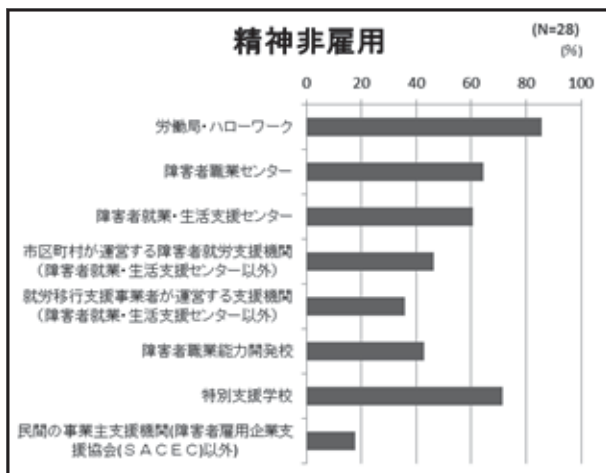


図29-1 支援を受けたことがある機関 [精神非雇用]

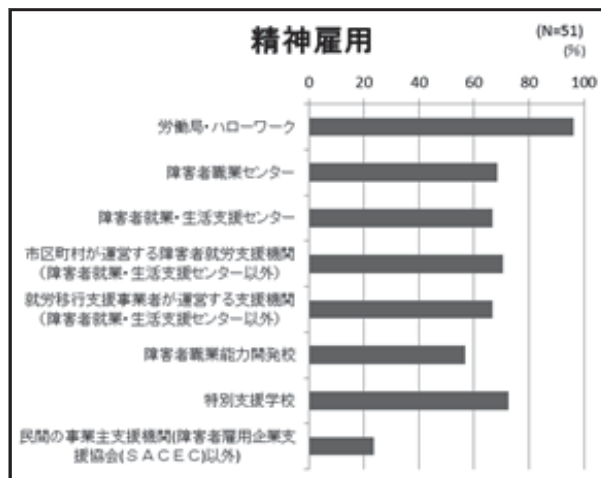


図29-2 支援を受けたことがある機関 [精神雇用]

支援を受けたことがある機関について、当てはまるものをすべて回答した結果を精神障害者非雇用・雇用で分けて集計したグラフが図29-1、図29-2である。

精神障害者雇用企業と非雇用企業ともに、「労働局・ハローワーク」「障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「特別支援学校」「民間の事業主支援機関」の利用率は同程度であった。しかし、「障害者就業・生活支援センター以外の障害者就労支援機関」や「障害者職業能力開発校」の利用率は精神障害者雇用企業の方が高かった。

(4) 受けたことのある支援

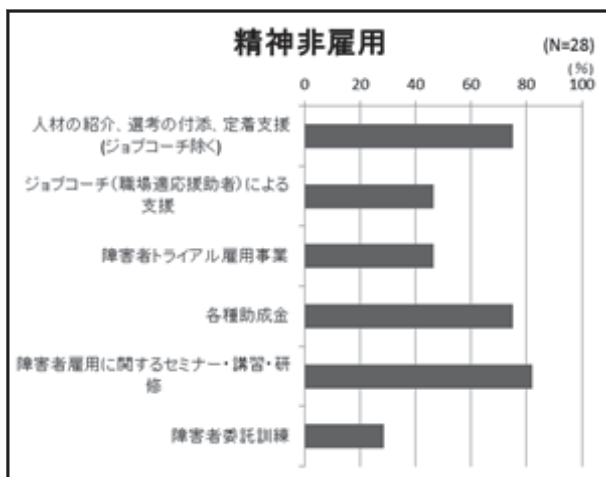


図30-1 受けたことのある支援 [精神非雇用]

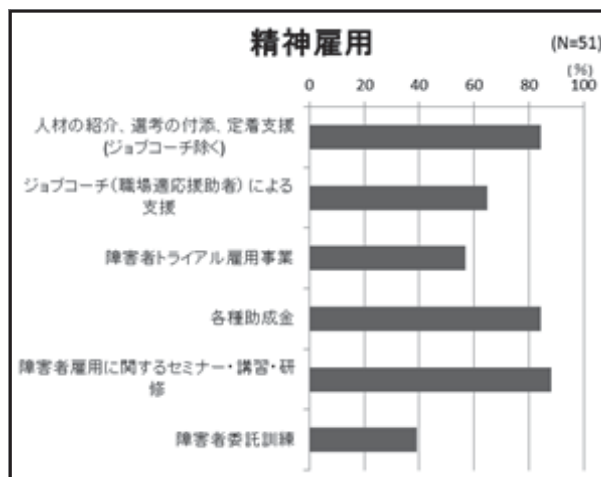


図30-2 受けたことのある支援 [精神雇用]

受けたことのある支援について、当てはまるものをすべて回答した結果を精神障害者雇用の有無で分けて集計したグラフが図30-1、図30-2である。

両者のグラフを比較して、全体的に精神障害者雇用企業の方が支援の利用率が高いという結果が示された。

また、大きく異なっているのは「ジョブコーチによる支援」「障害者トライアル雇用事業」の利用率であった。

(5) 今後必要だと感じる支援

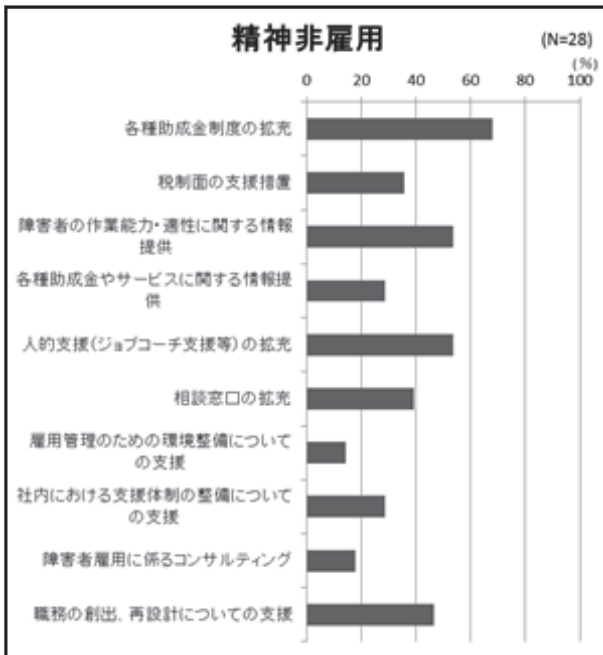


図31-1 今後必要だと感じる支援 [精神非雇用]

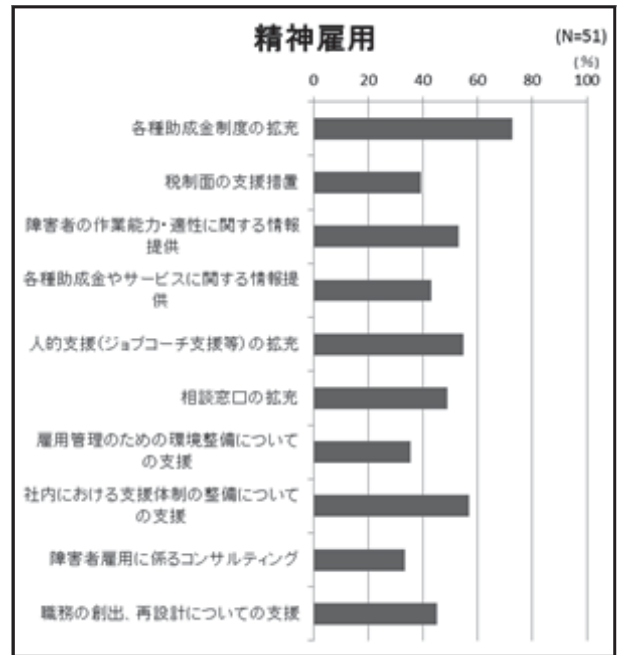


図31-2 今後必要だと感じる支援 [精神雇用]

今後必要だと感じる支援について、当てはまるものをすべて回答した結果を精神障害者非雇用・雇用で分けて集計したグラフが図31-1、図31-2である。

両者を比較すると、精神障害者雇用企業で「社内における支援体制の整備についての支援」が際立って高くなっており、問7と合わせて考えると、雇用のための受入体制（職員の教育や賃金、労働時間等）の整備に関する支援のニーズが高いと考えられる。

4 まとめ

全体を通じて、いくつかの共通する傾向が見られた。まず、多くの企業が法令遵守や義務意識・イメージ向上を障害者雇用の主な動機としていた。雇用率未達成・達成企業の間では企業イメージに対する意識に差が見られるものの、上位三つはどの企業区分でも変化しなかった。支援に際しては、企業の障害者雇用に対するこうした意識を念頭に置く必要があると言える。

次に、支援機関・制度との親近性と、求められる支援の段階の関連性が示された。一般企業・雇用率未達成企業は、支援機関と支援制度の利用率が低く、雇用前のステップで不安を感じやすい、また雇用のための情報支援を必要としていることが結果から読み取れる。このことから、支援機関・支援制度との親近性が低い企業に対しては「どのようにして雇用するか」という支援が有効であり、親近性の高い企業に対しては「どのようにして雇いを継続していくか」という支援が有効であると考えられる。

第5章

調査研究のまとめ

第5章 研究のまとめ

第1節 事業主支援の課題

1 事業主支援を行う体制上の課題

平成25年（2013年）の法定雇用率の引き上げ、来る平成30年（2018年）の精神障害者の雇用義務化等により、中小企業を中心に事業主支援ニーズが高まるが見込まれる一方、精神障害者、発達障害者等、目に見えない障害のある人たちが就労支援の主な対象へとシフトしている傾向もあって、今後ますます事業主支援のニーズは多様化し高まっていくものと予想される。

過去においては、ハローワークや地域障害者職業センター等の他には、障害者雇用について特に事業主支援に力点を置いて行っている機関はみられなかったが、最近では、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の設置数が増えてきており、地域の就労支援機関が充実するに伴い、これらの機関が企業に関わる機会が増え、事業主支援を展開する体制は徐々に充実しつつある。

一方、第1章でみたように、また第2章で秦氏が指摘しているように、募集・採用の際にも、雇用継続、職場定着の際にも、支援機関にアクセスしていない企業が多く、企業の間ではそもそも障害者雇用に係る事業主支援サービスがあるということが必ずしも知られていないケースも見られる。

そのような状況にあって、現状では、支援機関側に十分な事業主支援が可能な体制も人材育成もできているとは言い難い面が見られる。また、就労支援機関には、事業主支援が必ずしも優先順位上位の業務として位置付けられていないケースがみられる。仮に事業主支援を行うものとされている場合であっても、障害者側に位置して、障害者支援の一環として企業に関わる中で、事業主支援は部分的にのみ行われているケースが多く見られる。さらに、事業主支援を行うものとされてはいるものの、十分な人的体制や人材育成の体制等が整っているとは言い難いケースも見られる。

こうした状況の中で、今後は、事業主支援の必要性を理解し共有したうえで、人的体制の整備、予算措置、研修の充実等、企業の支援ニーズに対応できる体制作りを進めていくことが望まれる。さらには、特に新たに障害者雇用に取り組む企業を中心に、企業と事業主支援を行う支援機関とのアクセスを推進していくことが望まれる。

2 事業主支援を行う者に求められる知識・技術等

一般に、事業主支援は、①障害者雇用の意志決定の支援、②障害者の採用に係る支援、③就職後の適応のための支援、④就職後の定着のための支援に分類される（図32）。それぞれの支援において、支援を行う者に求められる知識・技術等は、支援の対象者や内容によって異なるもので、必ずしも一つの機関がすべての事業主支援ニーズに対応しなければならないものではない。

支援機関による事業主支援については、そもそも企業で働いた経験が無く、企業の内実をあまり知らない人が、事業主支援ができるのか、ということがよく話題にのぼる。しかしながら、企業の誰にいつ何の支援

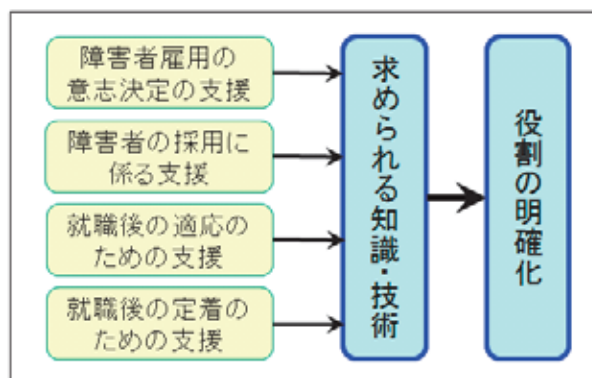


図32 事業主支援に求められる知識・技術

をするのかによって、求められる知識・技術等は異なるのであり、すべてのことを知り尽くしていないと何もできないというものではない。第2章の直井氏の例のように、経営者や人事担当者に向けて、経営戦略と位置付けて障害者雇用についてコンサルティングを行うような場合は、企業経営について専門性を有する人材が必要である。一方、障害者就労支援機関は、障害者の障害特性や配慮事項、作業指導方法、生活支援等については既に十分に専門性を有しているものであり、その特色を活かして現状でできることをやればよい、という考え方が主流である。一人の人、一つの機関ができることは限られており、できることとできないこと、得意なことと苦手なことを区別して、それに応じて役割と責任の範囲を明確にし、確認し合うようにすることが大切だと考えられている。

3 事業主支援の人材育成の課題

事業主支援を行う者の人材育成については、さまざまな課題が指摘されているが、中でも、上記のように、そもそも企業経営に携わったり、企業で働いたりした経験の無い者が事業主支援ができるのかとする根本的な問いかけもある。しかしながら、障害者支援のために多数の企業を訪問し、企業関係者と接している支援者を見ると、一企業の担当者以上に、企業や業界の障害者雇用に係る事情に詳しい状態になっている場合がある。企業の方は、自分の所属する企業のことには詳しいのは当然だが、必ずしも他の企業の障害者雇用についてよく知っているとは限らない。反対に、広く多くの企業と接する人の方が、障害者雇用に係る支援に必要な知識は豊富に持つこととなり得る。一方、企業経験者は、特に人事労務管理関係での知識経験が豊富であっても、必ずしも障害者の障害特性や対応方法等に詳しいとは限らない。それぞれ得意分野と優点を持つ立場であり、求められるのは、それぞれが持ち味を発揮して、チームとして効果的な障害者雇用を実現し維持していくことである。

事業主支援の人材育成については、現行の支援機関の支援者が適切に事業主支援を行えるよう、研修等を充実させていく方向と、例えば、企業の人事担当者で障害者雇用に関わった経験を有する者を事業主支援を担当するよう、スタッフの体制を組む方向とがある。いずれの場合でも、企業の支援ニーズに的確に対応していくためには、支援経験を蓄積し、その中で知識・技術等を練り上げていくステップが必要である。

4 効果的な事業主支援の手法の開発

事業主支援のニーズは、雇用される障害者の障害種類の変化や、高齢化、キャリアアップ、職場定着の問題等多岐にわたる課題がある中で、多様化し続けている。この多様化する事業主支援ニーズに的確に対応するためには、効果的な事業主支援手法の開発が求められる。この研究では、経営者向けの『ウィンドミルズ』や、既に雇用されている精神障害者の職場定着のための『SPIS』といったツールを紹介したが、長野県の事例や、岩手県の事例のように、地域の企業のニーズや支援機関の実情に対応したローカルルールを作成し共有して行う方法も、地域を挙げての事業主支援の手法の開発とも考えられる。今後は、事業主支援を展開する中で、さまざまな創意工夫を重ねていくとともに、その創意工夫を地域で共有していく努力も求められてくるものと考えられる。

第2節 事業主支援の標準的な実施方法

1 障害特性・配慮事項の理解促進

(1) 障害特性・配慮事項に係る情報提供

事業主支援のニーズは、各種調査やヒアリング等の結果からは、雇用しようとする個々の障害のある人の障害特性についての情報や企業が配慮すべき事項、具体的な対応方法を企業に伝えることについてのニーズが最も多い。企業の人は、基本的に、障害や障害者に係る専門性を有しているわけではない。それは、外部の専門家、特にその障害のある人に直接関わっている医療機関や就労支援機関に求めるよりない。一方、個人情報保護について厳しくなってきた関係もあり、障害のある人についての医療情報やその他の個別事項についての情報を出しにくくなっている背景がある。

企業が求める障害特性や配慮事項についての情報提供は、一つには、採用時に個々の障害のある人を正しく理解するため、もう一つには、雇用後にどのように理解し、どう対応してよいかわからない行動があったときの解説や対応方法についての情報提供が望まれている。本報告書の「大場製作所」や「ひだクリニック」等の事例に詳しいが、企業は、障害のある人の行動の変化に戸惑い、対応の仕方に迷う場面が出てくる。そうした時に、その障害のある人をよく知る専門性を有する支援者のアドバイスが求められる。障害特性・配慮事項に係る情報提供は、一時のレクチャーで済むものばかりでなく、障害のある人の職場定着や就労継続に直接関わるタイミングでの、きめ細かな対応も求められている。

(2) 職場実習を活用した事業主支援

個々の障害のある人の障害特性についての情報や配慮事項の正しい把握が、事業主支援の最たるニーズだということであるが、そのニーズに応える事業主支援の実践的な方法として、職場実習が見直され、積極的に活用されている事例が増えている。

図33のように、企業の関係者にとっては、支援機関での職業評価の結果や、他の訓練場面等での状況を口頭で伝えられるばかりであるよりも、自社の実際の職場で本人が働いている場面を直に見る方が、障害特性や能力・適性を直接、具体的に把握できる。また、どのような配慮が必要か、通勤はどういう手段で可能か等、環境面の評価・確認もできる。

障害者本人にとっては、実際にその場で働いてみることにより、その仕事が合っているかどうか、企業の雰囲気や環境等はどうかといった事について具体的に確認することができ、そこで働きたいかどうかを決めることができる。さらには、事業主・本人相互にとって、雇用就業後どのような状況となるか、その見通しが付くことが大きなメリットと考えられる。今後、精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者といった、目に見えない障害のある人の雇用・就業ニーズが高まる中で、障害特性・配慮事項等を正しく伝える事業主支援として、職場実習を活用する方法が標準的な方法としてさらに広まるものと予想される。

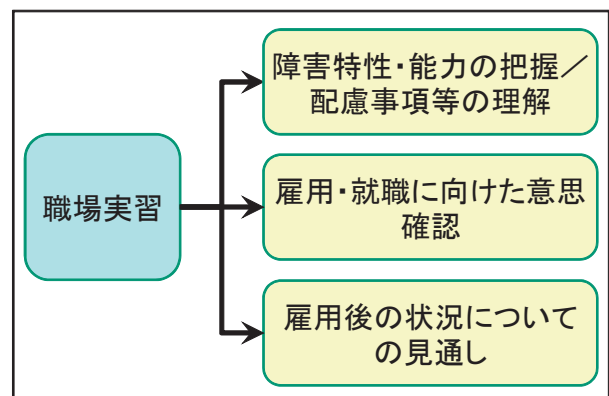


図33 職場実習の効用

2 事業主支援場面における企業と支援者の関係

支援機関と企業との関係をみた場合、これまでは、支援者は障害者側に位置し、企業に対して、支援する障害者を代弁する形をとる支援機関が多かったと言える（図34）。過去においては非常に多くがこのパターンであったが、最近では個人情報の保護の問題等から、この形では、障害者の障害特性等についての情報が、必ずしも企業へ伝えられないことが指摘されている。また、支援者が一方的に、福祉や医療分野での常識や、障害者への対応の姿勢や方法を企業に押し付ける形になりがちであることも指摘されている。

これに対して、支援者は、企業と障害者の間に位置して、双方の調整役となる形がある（図35）。例えば、地域障害者職業センターは、設立当初から、この立ち位置で業務を行ってきたものである。

さらに、支援者は、障害者を雇用する企業を支援する、事業主支援に特化した支援機関が現れてきている（図36）。具体的な事例としては、「埼玉県障害者雇用サポートセンター」があり、企業に対する障害者雇用についての専門的な提案や助言、企業を対象とした障害者雇用サポートセミナー、地域別障害者雇用企業情報交換会、企業等に対する障害者雇用の相談等を専門的に行っている。今後は、このような事業主支援に特化した機関が増え、さまざまな形での事業主支援の方法が広まっていくと予想される。

また、企業・障害者・支援者の協力関係を、外部から構築して支援を行う形の支援者も登場してきている（図37）。今後はこうした地域コーディネート型の事業主支援が求められるものと予想される。本報告書の「ひだクリニック」の就労支援の方法がその具体的な事例としてあげられる。例えば、デイケア利用者が企業で就職したいというときに、まず適切な地域の就労支援機関と繋ぎ、そして就職先の企業が決まった場合には、この、企業・障害者・支援者からなる3者関係を構築して、外からそれぞれを支援するという形をとる。この形では、客観的に見える立ち位置から、全体をコーディネートすることとなる。これによって、特徴的なのは、支援者を支援することができるようになっていくということである。

もう一つ、具体的な事例として、本報告書で紹介した

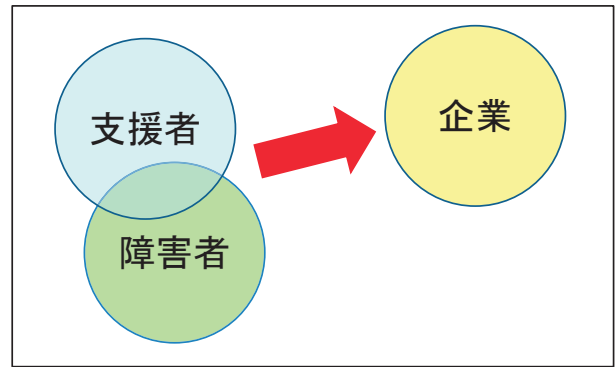


図34 支援者が企業と接するパターン：支援者は障害者の側で障害者を代弁する

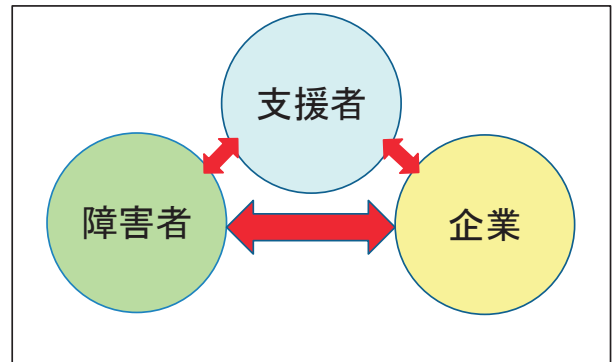


図35 支援者が企業と接するパターン：支援者は企業と障害者の間に立ち両者の調整役となる

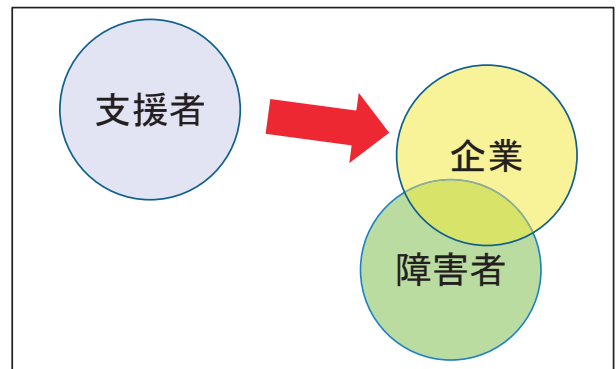


図36 支援者が企業と接するパターン：支援者は障害者を雇用する企業を支援する

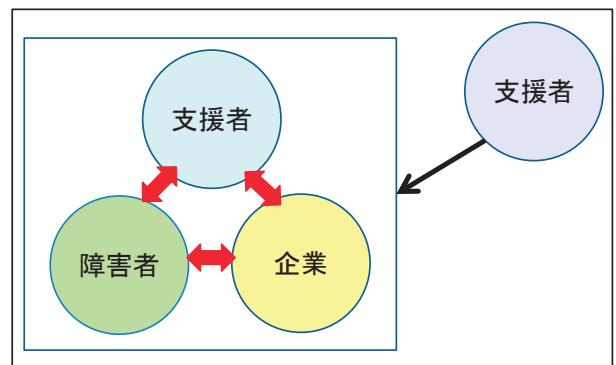


図37 支援者が企業と接するパターン：企業・障害者・支援者の協力関係を構築する

長野県の事例がある。長野県では、独自の、障害者職場実習の制度を設けている。これは、そもそも障害者を雇用しようという発想が無い、障害者の特性を知らない、障害者が自分の職場で働けるかどうかわからない、といった企業に対して、まず支援機関のサポート付きの職場実習を行ってみる。そこに派生する諸費用を県が負担し、企業の方には、支援機関のサポートを受けている就労意欲のある障害者が紹介される、交通費や工賃等の支払い義務が無い、万が一の事故の場合のための保険も県が加入しているので負担する必要が無い、実習後の雇用義務も無いといった条件が提示される。したがって、企業としては、とくに労力や経費を伴う準備をすることもなく、障害者を一時的に受け入れることができる。

その結果として、企業は本人と直接接することができ、本人の人柄や仕事への取組姿勢、作業ぶり等を知ることができる。また、障害者の障害特性やそれに対する対応方法等を、支援機関の専門性を有する人から聞くことができるので、障害者を知らないことから来る不安を解消することができ、通勤方法等の具体的な問題点等についても確認することができる。その上で、能力・適性等が自社に合わない場合は採用する義務はなく、自社に合う人だけを採用するかどうかを検討することができる。したがって、マッチングが現実的で無理がなく、結果としてその後の安定就労にも結び付きやすい。その結果、長野県飯山市のエリアという人口も多くない、企業も多くない地域で、多くの障害者が雇用されるという実績に繋がっている。この支援の形は、企業・障害者・支援者の協力関係を外から行政が制度面で支援するというものである。このように、職場実習を事業主支援ととらえて実施する方法が、今後は標準的な事業主支援の方法としてさらに広まっていくものと考えられる。

3 地域就労支援ネットワークによる事業主支援

事業主支援に関するヒアリングでは、「障害者就業・生活支援センターしゅーと」や「岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら」に代表されるように、事業主支援が効率よく実施されている所では、企業からみて、地域の就労支援ネットワークの窓口が一本化されていることが指摘されていた。企業からみれば、窓口が一本化されていれば、地域のそれぞれの支援機関と一つひとつ個別に対応する必要はなく、地域就労支援ネットワークに、実際には、特定の担当者にのみ相談すれば最も適切な支援機関と繋げてもらえることができる（図38）。

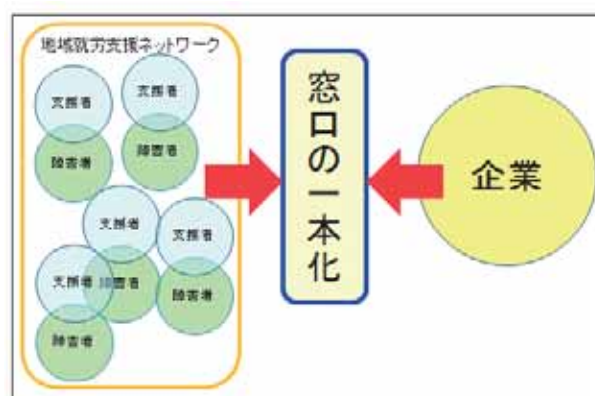


図38 窓口一本化した地域就労支援ネットワーク

企業から相談を受けた担当者、すなわち、その企業にとっての地域就労支援ネットワークの窓口担当者が、例えば、企業から「このような仕事をする障害のある人を雇用したい」という情報を得れば、それをネットワークの中で情報を共有し、その企業の作業内容や所在地、環境等に合う障害のある人を推薦し、企業に紹介する、必要ならばジョブコーチ等の支援者も付ける、といった地域をあげての事業主支援ができる。

この地域就労支援ネットワークの窓口一本化という方法は、一つの支援機関が単独で行っていた事業主支援から、地域の支援機関がそれぞれの特徴を踏まえてチームとして効率的に事業主を支援するやり方への転換であり、これからの事業主支援の標準的な実施方法として定着していくものと思われる。障害のある人を雇用し、その雇用を維持・継続しようとする企業を、地域の就労支援ネットワークが、それぞれの支援機関の特徴や優点を保持しながら、全体として効率よく機能しつつ支援していくことが求められてきていると言える。

第3節 事業主支援の今後の方向

1 事業主支援体制の構築～単独機関による支援からネットワークによる支援へ

過去において、精神科の病院等でも就労支援をしていたが、他に頼める所が無かったこともあり、自分たちで何百社もの企業を回っても、働くことに繋がるのは100社か50社に1社ぐらい、という仕事のやり方をしていた時代があった。それが当時の標準的な方法だった。これからはそのような方法ではなく、地域の中にどのような支援機関があり、どういう人がいるかをお互いによく知り合い、互いの特徴を明確に把握して、よくわかる専門家に互いに任せ合い、地域の中で協同して実施するものと割り切ってしまった方がそれぞれの特徴も活かされ、全体が効率よく機能する。現在では、支援機関が増えて、支援者の数も増え、多様性も広がってきているので、個々の機関が単独で企業に対応する方法から、地域のネットワークとして事業主支援を展開していくのが標準的な実施方法となっていくものと思われる。

2 事業主支援へ力点をシフトする傾向

過去においては、障害者支援施設が、自施設を利用する障害者の就労支援の一環で、企業に出向いて対応する形が多かったが、就労支援機関の中には、地域障害者職業センターのように、元々障害者と企業の間で立って、双方の支援を行う機関もある。また、例えば、社会保険労務士のように、以前から企業を対象として、障害者雇用についての相談業務を行ってきた機関も少なくない。さらに、中小企業家同友会のように、経営者同士が自ら障害者雇用について情報交換する等の活動も活発化してきていて、「株式会社インサイト」のように、民間企業が事業主支援を展開する事例も増えてきている。そうした中で、最近では、「埼玉県障害者雇用サポートセンター」のように、事業主支援に特化した支援機関も登場してきた。これからは、さらに事業主支援のニーズや必要性についての意識が高まり、全体として、障害者雇用・就業において、さまざまな機関が、事業主支援に力点を置くようにシフトしていくものと思われる。

3 事業主支援のための人材育成

的確な事業主支援を展開するには、そのために必要とされる知識・技術等を身に付けた人材の育成が欠かせない。今後は、的確な事業主支援ができる人材を育成すべく、さまざまな研修等の充実が求められるものと考えられる。一方、企業の経営や障害者雇用に係る人事管理等の経験を持つ人材を事業主支援を担当する者として起用する機関も増えてくるものと考えられる。また、事業主支援の技法は、さまざまな企業において、多様な障害のある人の雇用・就業に向けて実際に支援していく経験によって磨かれるものであり、そうした経験を地域で共有する機会を持ち、事業主支援の技法を広めようとする動きが活発になってくるものと考えられる。

4 情報交換の活性化

障害者雇用について、特に経営者が障害者雇用に関与する決断をするのに最も大きな影響があるのは、同業他社からの情報であるとよく言われる。支援機関の中には、積極的に企業同士の情報交換の場や企業と障害者がお互いを知り合う場を設定しているところもある。また、経営者同士で自ら障害者雇用について情報交換し合う機会を作るのも珍しいことではなくなっている。今後は、地域に企業と企業の間、企業と障害者の間、企業と支援機関の間の情報交換の活性化を促すような、地域コーディネート型の支援が広まるものと予想される。

5 企業と教育訓練機関との連動強化

ヒアリングの中で多々指摘があったが、企業の支援機関に対するニーズとして、企業のレベルに合う教育訓練を展開することが挙げられていた。企業としては企業の戦力になることを想定しての教育訓練を展開して欲しいとのコメントが散見された。特に、コミュニケーションや企業人としてのルール等の理解に難のある人が増えているとの指摘もあり、企業としてはそうした課題について、できる限り企業に入って来る前に教育訓練機関でトレーニングしておいて欲しいとの声がある。

現在、職場実習が見直され積極的に活用されていて、企業と教育訓練機関との間での常識やセンスの違いを確認し、教育訓練機関の側でのトレーニングのあり方を見直すことにも繋がっている。今後は、地域において、企業と教育訓練機関とが情報交換をより密接にして、企業で働こうとする障害者の教育訓練機関から企業への移行がよりスムーズになるよう、効果的に連動させていく努力が求められる。

6 ローカルルールによる事業主支援の展開

障害者雇用に係る国の制度は、当然ながら、全国一律のものとして策定され、各地域に下ろされてくる。しかしながら、障害者雇用は企業状況等の地域の事情に大きく影響されるものであり、制度が効果的に運用されるためには、さらに地域事情を考慮したローカルルールが求められる。本報告書の長野県飯山市の事例も、国の制度に県の独自のルールを上乗せしたもので、地域企業のニーズに合ったものとなり、実績にも繋がった。今後は、それぞれの地域で、地域の実情や地域企業の実際のニーズに沿ったさまざまな工夫が独自のローカルルールとして形となり、より効果的に事業主支援が展開されるようになってくるものと期待される。

7 定着支援の充実

企業では、障害がある従業員の高齢化の問題や、キャリアアップの問題が顕在化している。そうした背景がある中で、障害者の企業への定着の課題はまだまだ解決されていない。ヒアリングでは、制度の制限等とは別に、クライアントの必要に応じるものとして、企業への定着のための事業主支援の必要性を訴え、自らも展開している機関が多数あった。雇用された障害者が「企業の人」になりきることが、事業主支援、ひいては定着支援の目標である。障害者が「企業の人」になりきるため、企業がナチュラルサポートの担い手として自立するための過渡的な支援が事業主支援とも考えられる。企業の中に障害者が長期間勤務していると、企業の人はその障害者から学び、優れた支援者になっていく事例は数多い。事業主支援の最終的な目標は、それぞれの企業が、自社の障害者の雇用・定着の課題に自立して取り組み、ナチュラルサポートができる力を備え、外からの支援を必要としない状態になることであると言えよう。そこに行き着くための事業主支援が今求められている。

【文献・資料】

- 1) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 3 「職業的困難度からみた障害者問題」，（1994）
- 2) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 5 「大企業と障害者雇用」，（1994）
- 3) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 59 「障害者を多数雇用する企業などへの発注が障害者の雇用・就業に及ぼす影響に関する研究」，（2004）
- 4) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 67 「職業的視点から見た障害と地域における効果的支援に関する総合的研究」，（2005）
- 5) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 74 「事業主，家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究」，（2007）
- 6) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 86 「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」，（2008）
- 7) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 94 「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」，（2008）
- 8) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 98 「障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究」，（2010）
- 9) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 101 「発達障害者の企業における就労・定着支援の現状と課題に関する調査研究」，（2011）
- 10) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 107 「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究」，（2012）
- 11) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 114 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」，（2013）
- 12) 障害者職業総合センター：調査研究報告書 No. 116 「視覚障害者の事務系職種での企業内における職域拡大の取り組みに関する研究」，（2013）
- 13) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 19 「障害・職種別『就業上の配慮事項』－企業の経験12,000事例から－」，（1998）
- 14) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 40 「EU 諸国における社会的企業による障害者雇用の拡大」，（2008）
- 15) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 43 「職業的困難さからみた障害程度の評価に関する研究」，（2008）
- 16) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 66 「職場における心の病の多様化と事業主支援に関する研究」，（2012）
- 17) 障害者職業総合センター：資料シリーズ No. 67 「職業上の困難差に着目した障害認定に関する研究」，（2012）
- 18) 障害者職業総合センター：各種教材，ツール，マニュアル等 No. 3 「事業主のための自閉症者雇用ガイド」，（1997）
- 19) 障害者職業総合センター：各種教材，ツール，マニュアル等 No. 26 「広汎性発達障害者・自閉症スペクトラム障害者の雇用支援のために～事業主と自閉症・アスペルガー障害など広汎性発達障害や自閉症スペクトラム障害のある者のための雇用支援ガイド～」，（2013）
- 20) 障害者職業総合センター：各種教材，ツール，マニュアル等 No. 37 「失語症のある人の雇用支援のた

めに～事業主と失語症のある人のための雇用支援ガイド～」, (2012)

- 21) 障害者職業総合センター：各種教材，ツール，マニュアル等 No. 42 「ポイントでみる中小企業の障害者雇用」, (2013)
- 22) 一般社団法人障害者雇用企業支援協会編：「初めての障害者雇用の実務」, 中央経済社, (2014)
- 23) 岩佐純：「職業リハビリテーション」 No. 24 (2) 「事業主支援の実際と課題」, PP. 36-41, (2010)
- 24) 小野博也：「職業リハビリテーション」 No. 24 (2) 「企業支援に期待するもの」, PP. 42-47, (2010)
- 25) 眞保智子：「職業リハビリテーション」 No. 24 (2) 「企業戦略を理解することの重要性について —より効果的な企業支援のために—」, PP. 48-54, (2010)
- 26) 小澤昭彦, 菊池恵美子, 八重田淳：「職業リハビリテーション」 No. 25 (1) 「精神障害者雇用に対する事業主の態度 —研究の現状と課題—」, PP. 34-39, (2011)
- 27) 日本職業リハビリテーション学会編 古谷護：「職業リハビリテーションの基礎と実践～障害のある人の就労支援のために～ 事業主支援」, PP. 258-271, (2012)
- 28) 松為信雄編：「精神障害とリハビリテーション」 No. 14 (2) 「特集 雇用主から見た精神障害者就労の実際」, PP. 124-166, (2010)
- 29) 小澤昭彦, 菊池恵美子：「日本保健科学学会誌」 Vol. 11 No. 4 「精神障害者雇用の態度尺度評価・改訂版」の信頼性と妥当性の検討 —運輸業者を対象として—」, (2013)
- 30) 特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク編：「知的に障害のある人の雇用をすすめるために ≪事業主のためのガイドブック≫」, (2007)
- 31) 特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク編：広報部「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業報告書」, (2014)
- 32) 公益社団法人日本フィランソロピー協会編：「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究 事業報告書」, (2012)
- 33) 公益社団法人日本フィランソロピー協会編：「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究 就労移行支援ガイドブック」, (2012)
- 34) 公益社団法人日本フィランソロピー協会編：「就労移行支援事業の充実強化に向けた先駆的事例研究 アンケート調査結果」, (2012)
- 35) 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課編：「事業主と雇用支援者のための障害者雇用促進ハンドブック」, (2013)
- 36) 東京都産業労働局雇用就業部就業推進課編：「都内・身近な企業の障害者雇用取り組み事例集」, (2014)
- 37) 京都府商工労働観光部総合就業支援室編：「精神障害者と共に働くための知っとこガイドブック」, (2014)
- 38) 社会福祉法人南高愛隣会編：「就労移行の支援に関するガイドブック」, (2009)
- 39) 奈良県・財団法人奈良県中小企業支援センター編：「2013年度版 雇用支援ガイドブック (概要版)」, (2013)

参 考

事業主アンケート調査結果

障害者雇用に係る事業主支援に関するアンケート [一般企業用]

問1 企業名をご記入ください。

問2 貴社の所在地（都道府県）をリストからお選びください。
（二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

問3 障害者を重点的に雇用している事業所の所在地（都道府県）を上位3つまでリストからお選びください。
（二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

問4 貴社の事業内容をリストからお選びください。

（二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

問5 貴社で雇用している従業員の状況についてお答えください。
障害種類別の内訳は下の表中に人数をご記入ください。
また、主な従事業務を障害種類別に簡潔にご記入ください。

常用労働者数	人
雇用障害者数（実人数）	人
障害者雇用率	%

主な障害の種類		人数	従事業務
身体障害	肢体不自由	人	
	視覚障害	人	
	聴覚障害	人	
	内部障害	人	
	その他	人	
知的障害		人	
精神障害		人	
その他		人	

基本情報の入力が終わりましたら、下のタブから「アンケート」へとお進みください。

障害者雇用に係る事業主支援に関するアンケート [特例子会社用]

問1 貴社の社名及び貴社の親会社の社名をご記入ください。

貴社の社名

親会社の社名

問2 貴社の所在地（都道府県）及び貴社の親会社の所在地をリストからお選びください。
（二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

貴社の所在地

親会社の所在地

問3 貴社の事業内容を以下の例に従って簡潔にご記入ください。
（例）「清掃業務」「PC入力業務」「親会社の〇〇部門事業を担当」

また、貴社の親会社の事業内容（産業分類大分類）をリストからお選びください。
（二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

問4 貴社の企業グループ全体で雇用している従業員の状況についてお答えください。

常用労働者数	人
雇用障害者数（実人数）	人
障害者雇用率	%

問5 貴社で雇用している従業員の状況についてお答えください。
障害種類別の内訳は下の表中に人数をご記入ください。
また、主な従事業務を障害種類別に簡潔にご記入ください。

常用労働者数	人
雇用障害者数（実人数）	人
障害者雇用率	%

主な障害の種類		人数	従事業務
身体障害	肢体不自由	人	
	視覚障害	人	
	聴覚障害	人	
	内部障害	人	
	その他	人	
知的障害		人	
精神障害		人	
その他		人	

基本情報の入力が終わりましたら、下のタブから「アンケート」へお進みください。

問6 障害者雇用をしている主な動機・理由は何ですか。
 当てはまる番号すべてにチェックをつけてください。
 また、最も当てはまるもの一つにチェックをつけてください。
 「その他」は内容を太枠にご記入ください。

		当てはまる理由	最も重要な理由
1	法定雇用率を満たすため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	就労支援機関、特別支援学校や知人等からの紹介があるため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	企業イメージ向上のため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	納付金の免除・助成金受給などの金銭的メリットのため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	企業としての社会的責任・義務のため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	職務に十分な能力を持っているため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	人材不足であるため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	ハローワーク等からの行政指導のため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	その他		

問7 障害者雇用に際して、感じた不安や課題は何ですか。
 当てはまる番号すべてにチェックをつけてください。
 また、最も当てはまるもの一つにチェックをつけてください。
 「その他」は内容を太枠にご記入ください。

		当てはまる事項	最も重要な事項
1	障害者全般への知識・理解の少なさ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	面接の基準・評価方法	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	雇用形態や賃金の設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	通勤等生活上の問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	障害者のスキルアップ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	職場設備の改善	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	現職員から理解を得ること	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	周囲とうまく打ち解けられるか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	職場に定着できるか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	従事職務の選定・適応	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	支援者や指導者の配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	人材の募集や確保	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	その他		

問8 どのような機関の支援を受けたことがありますか。
 当てはまる番号すべてにチェックをつけてください。
 「その他」は内容を太枠にご記入ください。

1	労働局・ハローワーク	<input type="checkbox"/>
2	障害者職業センター	<input type="checkbox"/>
3	障害者就業・生活支援センター	<input type="checkbox"/>
4	障害者就労支援機関（3以外の「市区町村が運営する機関」）	<input type="checkbox"/>
5	障害者就労支援機関（3以外の「就労移行支援事業者」）	<input type="checkbox"/>
6	障害者職業能力開発校	<input type="checkbox"/>
7	特別支援学校	<input type="checkbox"/>
8	民間の事業主支援機関(障害者雇用企業支援協会(SACEC)以外)	<input type="checkbox"/>
9	その他	<input type="checkbox"/>

問9 どのような支援をうけたことがありますか。
 当てはまる番号すべてにチェックをつけてください。
 また、受けたことのある支援について、その満足度を「とても満足」「やや満足」
 「やや不満」「とても不満」の中から1つ選択してください。
 「その他」は内容を太枠にご記入ください。
 （二重枠を選択し▼をクリックするとリストが出てきます）

1	人材の紹介、選考の付添、2以外の定着支援	<input type="checkbox"/>	
2	ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援	<input type="checkbox"/>	
3	障害者トライアル雇用事業	<input type="checkbox"/>	
4	各種助成金	<input type="checkbox"/>	
5	障害者雇用に関するセミナー・講習・研修	<input type="checkbox"/>	
6	障害者委託訓練	<input type="checkbox"/>	
7	その他	<input type="checkbox"/>	

問10 過去に受けた支援について、満足だった点、不満だった点をご記入ください。

満足だった点
不満だった点

問11 今後、どのような支援が必要だと感じていますか。

当てはまる番号にチェックをつけてください。

「その他」はその内容を太枠にご記入ください。

1	公的支援	各種助成金制度の拡充	<input type="checkbox"/>
2		税制面の支援措置	<input type="checkbox"/>
3	支援機関からの支援	障害者の作業能力・適性に関する情報提供	<input type="checkbox"/>
4		各種助成金やサービスに関する情報提供	<input type="checkbox"/>
5		人的支援（ジョブコーチ支援等）の拡充	<input type="checkbox"/>
6		相談窓口の拡充	<input type="checkbox"/>
7	自己努力への支援	雇用管理のための環境整備についての支援	<input type="checkbox"/>
8		社内における支援体制の整備についての支援	<input type="checkbox"/>
9		障害者雇用に係るコンサルティング	<input type="checkbox"/>
10		職務の創出、再設計についての支援	<input type="checkbox"/>
11	その他		

問12 今後必要な事業主支援に関してご意見等ございましたら、以下にご記入ください。

--

ご回答いただきありがとうございました。

設問別回答結果

※回答企業総数79社（一般企業17社：特例子会社62社）

問4：会社の産業分類（特例子会社は親会社の分類）

	一般企業	特例子会社	合計
1 農林漁業	0	0	0
2 鉱業、砕石業、砂利採取業	0	1	1
3 建設業	0	1	1
4 製造業	4	14	18
5 電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	2
6 通信業	2	5	7
7 運輸業	3	5	8
8 卸売業、小売業	1	4	5
9 金融・保険業	1	5	6
10 不動産業、物品賃貸業、	1	1	2
11 宿泊業、飲食サービス業	0	0	0
12 学術研究、専門・技術サービス業	0	1	1
13 生活関連サービス業、娯楽業	1	1	2
14 医療、福祉	0	1	1
15 教育、学習支援業	0	1	1
16 複合サービス業（協同組合等）	0	0	0
17 サービス業（他に分類されないもの）	1	13	14
18 その他	0	4	4
分類不明・無回答	2	4	6

問5：雇用している従業員の状況・障害種類内訳

	一般企業(N=17)		特例子会社(N=62)		合計(N=79)	
	総数	平均	総数	平均	総数	平均
常用労働者数	159519.0	8395.7	5207.0	86.8	164726.0	2085.14
雇用障害者数（実人数）	2144.0	112.8	3617.5	60.3	5761.5	72.93
障害者雇用率(平均:%)	1.9	1.9	92.2	92.2	70.56	70.56
身体障害 肢体不自由	656.0	54.7	811.0	19.8	1467.0	27.68
視覚障害	48.0	4.0	100.0	3.2	148.0	3.44
聴覚障害	312.0	24.0	343.0	9.0	655.0	12.84
内部障害	249.0	16.6	251.0	7.2	500.0	10.00
その他	35.0	5.0	15.0	0.6	50.0	1.56
知的障害	176.0	11.7	1981.0	34.2	2157.0	29.55
精神障害	122.0	8.7	526.5	12.2	648.5	11.38
その他	17.0	3.4	11.0	0.5	28.0	1.00

問5：障害別主たる業務

<p>身体障害</p>	<p>肢体不自由</p>	<p>PC入力業務、HP管理、印刷、書類発送 入力業務 データ入力、一般事務 清掃業務、キャンデーの袋詰め データ入力、各種印刷関連業務、グループ会社バックオフィス 経理、名刺、HP等作成 指導員及び事務補助 情報システム、人事サポート 各種書類電子化、CAD・ワーパインター操作他 データ入力・集計・資料作成・事務作業・名刺作成 事務代行業務、店舗内業務 印刷製版印刷事業他 メール業務・印刷業務等 指導員 営業事務、郵便、シュレッダー、清掃 各業務に混在配置 経理、人事、印刷原稿 伝票作成、印鑑登録、取引履歴調査 料金問合せ、紙資料の電子化等 事務、店舗品出し、販売一般事務、製造事務・営業・販促・技術 生産業務・管理/デザイン 事務、営業、品管、技術、管理 営業拠点における補佐業務等 ITエンジニア 事務職</p>
	<p>視覚障害</p>	<p>点字名刺・PC講師・マッサージ HP作成、名刺作成、グループ会社バックオフィス リラクゼーション 名刺・印刷指導員 社内メール集配などの事務代行業務 印刷製版 メール室業務他 マッサージ業務 テープ起し、点字名刺、人事総務 各業務に混在配置 社内便 アクセシビリティ診断、料金問合せ 事務・企画職 品管、管理 営業拠点における補佐業務等 マッサージルーム</p>
	<p>聴覚障害</p>	<p>事務業務 一般事務 イントラ管理、印刷物全般、物品管理 HP等作成、売店喫茶、発送 施設管理 データ入力・集計・資料作成・事務作業 事務代行業務 印刷製版 印刷事業 メール業務・印刷業務 人事、営業事務、製本 各業務に混在配置 イントラ管理、印刷物全般、物品管理 社内便 事務職 ゴム印・手形小切手作成、データ入力 障がい理解研修、調査報告 店舗品出し 事務・企画職 管理 営業拠点における補佐業務</p>
	<p>内部障害</p>	<p>主に事務業務 データ入力、印刷物全般、グループ会社バックオフィス 清掃業務 HP等作成 通信関係、施設管理 データ入力・集計・資料作成・事務作業 事務代行業務、店舗内業務 印刷製版、事務 メール室業務他 メール業務・印刷業務・総務業務等 介助者 郵便、シュレッダー 各業務に混在配置 業務受付、印刷、印刷原稿 名刺作成 料金問合せ、総務等 店舗品出し 製造・事務・営業・販促・技術 施設管理、開発管理生産業務/デザイン/人材育成 事務、技術、管理 営業拠点における補佐業務等 事務職</p>
	<p>その他</p>	<p>事務業務、管理業務 印刷業務 メール集荷・配送 清掃 業務に混在配置 加入勧奨業務等 技術</p>

<p>知的障害</p>	<p>事務補助業務、清掃業等 農業、書類発送 OA機器の清掃業務 清掃、メール、名刺 清掃業務、名刺作成、軽作業など 軽作業（清掃、発送等） クッキー製造 清掃、封入・発送 清掃、ダイレクトメールの発送、書籍改装、文書電子化 清掃業務、印刷製本等、キャンデーの袋詰め 清掃業務・リサイクル業務 印刷物全般、Web開発、オフィス業務、グループ会社バックオフィス 経理、発送、館内物流、館内清掃 事務補助 清掃、制作 清掃、紙資源リサイクル、受付・案内 メール集荷・配送 事務代行業務、店舗内業務 清掃業務・ベッドメイク・メール便種分け 清掃、倉庫内作業他 清掃、郵便、軽事務作業湿式シュレ</p>
-------------	--

	<p>ッダー業務等</p> <p>郵便、シュレッダー、スキャニング、営業事務補助 清掃業務 メール集配等 社内便、印刷製本 名刺作成、印鑑登録、データ入力手漉き紙製品等の製造、庶務等 店舗品出し、販売、清掃 事務補助/生産業務 事務 営業拠点における補佐業務等 事務補助 社内喫茶店</p>
--	---

精神障害	<p>事務補助業務 PC入力業務、HP管理、印刷、書類発送、工場業務 OA機器の清掃業務 清掃、メール、名刺 入力業務 データ入力、一般事務清掃業務、印刷製本等 印刷物全般、Web開発、オフィス業務、データ入力、グループ会社バックオフィス メール室業務 経理、名刺、発送、売店喫茶、総務 事務補助 飲料販売 各種書類電子化、施設管理、受付・案内 データ入力・集計・資料作成・事務作業・名刺作成 印刷製版、事務補助 事務代行業務、店舗内業務 メール室業務、事務、清掃 販売業務・代表電話取次業務 PC入力業務等 総務事務補助修アンケート入力 社内便、印刷原稿 庶務、データ入力等 店舗品出し、販売、清掃 事務・企画職 事務補助/生産業務・管理 事務、技術 本社組織における事務業務等</p>
------	--

問6：障害者雇用をしている主な動機・理由（当てはまるもの全て選択）

	一般	特例	合計
法定雇用率を満たすため	14	49	63
就労支援機関、特別支援学校や知人等からの紹介があるため	2	11	13
企業イメージ向上のため	7	34	41
納付金の免除・助成金受給などの金銭的メリットのため	4	17	21
企業としての社会的責任・義務のため	13	42	55
職務に十分な能力を持っているため	4	23	27
人材不足であるため	2	3	5
ハローワーク等からの行政指導のため	1	9	10

問6：障害者雇用をしている主な動機・理由（最も当てはまるもの1つ選択）

	一般	特例	合計
法定雇用率を満たすため	4	20	24
就労支援機関、特別支援学校や知人等からの紹介があるため	0	0	0
企業イメージ向上のため	1	2	3
納付金の免除・助成金受給などの金銭的メリットのため	0	0	0
企業としての社会的責任・義務のため	10	38	48
職務に十分な能力を持っているため	0	0	0
人材不足であるため	0	0	0
ハローワーク等からの行政指導のため	0	0	0

問7：障害者雇用の際に感じた不安や課題（当てはまるもの全て選択）

	一般	特例	合計
障害者全般への知識・理解の少なさ	6	31	37
面接の基準・評価方法	3	20	23
雇用形態や賃金の設定	6	27	33
通勤等生活上の問題	5	22	27
障害者のスキルアップ	7	39	46
職場設備の改善	5	20	25
現職員から理解を得ること	6	25	31
周囲とうまく打ち解けられるか	7	32	39
職場に定着できるか	9	42	51
従事職務の選定・適応	12	33	45
支援者や指導者の配置	7	33	40
人材の募集や確保	9	27	36

問7：障害者雇用の際に感じた不安や課題（最も当てはまるもの1つ選択）

	一般	特例	合計
障害者全般への知識・理解の少なさ	3	9	12
面接の基準・評価方法	0	1	1
雇用形態や賃金の設定	0	2	2
通勤等生活上の問題	2	0	2
障害者のスキルアップ	1	10	11
職場設備の改善	1	1	2
現職員から理解を得ること	0	4	4
周囲とうまく打ち解けられるか	1	5	6
職場に定着できるか	1	10	11
従事職務の選定・適応	3	5	8
支援者や指導者の配置	0	10	10
人材の募集や確保	3	8	11

問8：支援を受けたことがある機関（当てはまるもの全て選択）

	一般	特例	合計
労働局・ハローワーク	13	52	65
障害者職業センター	5	43	48
障害者就業・生活支援センター	4	42	46
市区町村が運営する障害者就労支援機関（上記以外）	5	39	44
障害者就労移行支援事業者が運営する支援機関（上記以外）	5	35	40
障害者職業能力開発校	5	30	35
特別支援学校	6	46	52
民間の事業主支援機関(障害者雇用企業支援協会(SACEC)以外)	4	10	14

問9：受けたことのある支援（当てはまるもの全て選択）

	一般	特例	合計
人材の紹介、選考の付添、2以外の定着支援	8	48	56
ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援	7	34	41
障害者トライアル雇用事業	1	36	37
各種助成金	7	50	57
障害者雇用に関するセミナー・講習・研修	12	48	60
障害者委託訓練	3	21	24

問9：受けたことのある支援の満足度

	一般	特例	合計
人材の紹介、選考の付添、2以外の定着支援	1.50	1.06	1.28
ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援	1.20	1.08	1.14
障害者トライアル雇用事業	2.00	0.44	1.22
各種助成金	0.40	0.68	0.54
障害者雇用に関するセミナー・講習・研修	1.30	1.24	1.27
障害者委託訓練	1.00	0.82	0.91

問11：今後必要だと感じる支援（当てはまるもの全て選択）

	一般	特例	合計
各種助成金制度の拡充	7	43	50
税制面の支援措置	6	22	28
障害者の作業能力・適性に関する情報提供	9	30	39
各種助成金やサービスに関する情報提供	5	22	27
人的支援（ジョブコーチ支援等）の拡充	6	31	37
相談窓口の拡充	6	29	35
雇用管理のための環境整備についての支援	6	14	20
社内における支援体制の整備についての支援	9	25	34
障害者雇用に係るコンサルティング	7	13	20
職務の創出、再設計についての支援	10	22	32

問10：満足点

ジョブコーチ支援 (14 社)	ジョブコーチ支援では当所事業運営を満足させる人材の育成ができたと考えている。
	実習中からジョブコーチをしていただき、雇用に結びつきました。
	事業所新設に伴う、新規採用障がい者に対するジョブコーチ支援を受け、定期的にミーティングを実施している。
	ジョブコーチによる適切な支援・指導
	障害者従業員の業務分担変更（配置換え）の際に、作業習得のための3ヶ月間のジョブコーチ支援を精力的に実施してくれた。
	ジョブコーチによる支援は指導員にも参考になった。
	2号ジョブコーチが在籍しているが、手一杯のときに1号ジョブコーチの支援を依頼しました。普段気づかないようなところまで配慮頂き助かりました。
	障害者職業センターのジョブコーチの支援を現在も受けています。人にもよりますが、グッズなどを作成してくれたり、具体的なサポートやこちらの相談ごとにもものっていただき、とても助かっています（とても満足）
	ジョブコーチによる支援
	ジョブコーチによる知的障がい者に対しての作業指導
	知的障がい者に対するジョブコーチの支援(現在の「職場定着支援チーム」設置へ発展)
	ジョブコーチ支援は、当社の立ち上がり時に障がい者職業センターならびに支援機関より受けて、日々の教育方法や定着支援について大変参考になり、現在も継続して実施して高い定着率を確保出来ています。
	委託訓練においてジョブコーチの派遣を受けた際、様々な視点からアドバイスをいただき、採用の決定や採用後の支援に大いに役立ちました。
	ジョブコーチ支援室によるジョブコーチ支援
丁寧・誠実な対応 (11 社)	弊社は各事業所毎に雇用を進めており、各事業所において様々支援を頂いており丁寧に対応頂いている。
	今までお世話になった就労支援センターの方々は一生涯懸命、誠実に対応して頂きました。
	ジョブコーチから、聴覚・精神・知的に対する支援をいただいているが、各専門家による丁寧な対応に感謝している。
	特別支援学校卒業生の雇用にあたり、ジョブコーチ支援を利用したが、とても密度の濃い対応をしていただき、大変満足しております。
	助成金など制度の情報入手できた
	障害者就労支援センター等のご担当者がことある毎に親身に相談および対応をしていただき大変助かっております。
	卒業生に対する特別支援学校の就労・定着支援に関しては、在校中の情報や保護者との関係も含めて、適切かつ十分な支援をいただいていると感じています。
	新規採用後のきめ細やかな支援
	就労移行機関の対応
	就労後、10年近く経つにもかかわらず、変わらない支援をしてくれる点。
	問題行動のあったベテランの聴覚障がい者に対し、社内での教育には限界があったため支援をお願いした際、居住先の支援課のご担当者様を中心に、聴覚障害者自立支援センター様、ジョブコーチ

	支援室様に多大なるご支援をいただき、大変感謝している。
適切な人材紹介 (10 社)	<p>当社にマッチした人財の推薦を受けることができた。</p> <p>移行事業所や特別支援学校から適切な人材を紹介していただいた</p> <p>人材紹介では、就労意欲の高い方を多く紹介頂いている。</p> <p>人材の紹介 (業務適性のある人材) をいただいた</p> <p>人材の紹介は満足している。</p> <p>支援機関からの人材の推薦</p> <p>特別支援学校よりは、社風に合った生徒を紹介してもらい、就労に繋がった。</p> <p>当社の業務を支える人材を多数紹介いただいたこと</p> <p>会社が求めている人材の確保が難しくなってきた為、就労支援機関との連携は不可欠となっている。</p> <p>支援者からは人材を紹介するだけでなく、就労後の定着支援もしっかりとさせていただいており、それらのノウハウを蓄積しこちらでも対応はしていくが、引き続き連携を強化していきたい。</p>
就職後の定着支援 (10 社)	<p>その後のフォローにより定着率の向上に寄与しており感謝している。</p> <p>ジョブコーチ支援は知的・発達障害者の能力開発及び職場定着に非常に有効</p> <p>採用後の定期面談も参画していただき、職場定着のアドバイスをいただきました。</p> <p>定着支援のノウハウを指導いただいた</p> <p>1 区市町村支援機関やナカボツの支援のおかげで定着している例が多くとても助かっている。</p> <p>2 初めての職種や初めての事業所開設により、指導者も経験不足の中での業務開始になるので、そんな時ジョブコーチの支援はとても有難かった。</p> <p>定着支援には満足している。</p> <p>(障がい者の定着支援) 弊社の就労支援機関連絡会を通じて、各障害者就労支援センターの支援者の方々との情報交換や、障がい者スタッフへの面談によるフォローアップが定着支援につながっている。</p> <p>特別支援学校の先生方による職場定着支援サポート (但し学校によって差があり)</p> <p>支援者からは人材を紹介するだけでなく、就労後の定着支援もしっかりとさせていただいており、それらのノウハウを蓄積しこちらでも対応はしていくが、引き続き連携を強化していきたい。</p> <p>障害者就業・生活支援センターによる精神障害者に対する定着支援</p>
情報支援・アドバイス・制度の紹介 (7 社)	<p>トライアル雇用等についてもきめ細かい情報支援ができ、対象者にも納得のいく訓練を施すことができた。また、当方としても人材情報をもとに特性を活かした訓練をすることができた。障害者雇用の原点は障害者の特性をいかに尊重し、それを活かすこと、それを実体験できたことが、今後の障害者職場の運営に有益であると認識した。</p> <p>特例子会社を設立するにあたり、他の特例子会社の事例の紹介や見学などは、非常に役に立ちました。また、助成金などといった制度の紹介も会社設立のための企業内説明に大いに役立ちました。</p> <p>経験、知識等がないときうけた支援 (ジョブコーチ派遣、講習会・研修等) は助かりました。</p> <p>支援機関からの紹介で採用した際、障害に対する知識、障害者の特性、等々詳細に説明を受けることにより、受け入れ不安が解消できた。</p> <p>(助成金) ハローワークの職員の方が、新規の助成金制度や制度改正の際に、弊社の雇用状況に該当するか親身に考えてくれた。</p>

	採用前に、本人の特性や生活状況等情報が支援機関によって十分に整理されているケース
	障がい者雇用の担当になったばかりのころ、障害者雇用情報センターへ知的障がい者の雇用方法について相談に行きました。その際に、「雇用は福祉ではない」と言うアドバイスをいろいろと伺い、とても参考になりました。今でもそのことは、雇用を考える上で軸になっています。(とても満足)
研修・勉強会の実施 (6社)	障害者雇用に関するセミナー・講習・研修は管理者の育成に必要と感じた
	研修を実施していただき、従業員の理解を深めることができました。
	社内で障害者対象の勉強会を実施していただいたり、就労状況視察の折に適切なコミュニケーションをとっていただいたりといったことが大変助かります。
	障害者雇用に関するセミナー・講習等は、体系的なものもあり、また好事例紹介や、職場見学等もあり実践的で有益であった。
	各種の参加したセミナー・研修会は、自身の能力開発に役立った
	障害者就業・生活支援センターの研修等に参加、障害者就労への関心が高まった。
企業と当事者の仲介役 (4社)	何か課題があった時、当事者と企業との中立的な立場をわきまえ、問題解決に力を注いでくれた事は、満足している。しかしその機関によって温度差はある。
	企業側の気持ちを理解していただき、最適解に向けて一緒に行動できた。
	問題発生時に保護者・企業との仲介役として献身的に動いてくれた方がいた。
	作業習得が難しい障害者従業員について、地域の障害者就業・生活支援センターが保護者との間に入り意識向上と訓練の対応をしてくれた。
支援機関との連携 (3社)	問題解決に向け、支援者、家族、弊社の話し合いで解決した。求人募集の際、ハローワークと連携して、採用した。
	支援機関との連携、特に職場実習の受入れは採用に結びつきやすい
	定着支援も各機関の連携・協力体制が整っていた。
助成金等の手続き (3社)	特定求職者雇用開発助成金・職業コンサルタント配置助成金・職場支援従事者助成金・職場支援奨励金の資格申請・支給申請の手続きについて、各所轄行政機関が親切に助言および指導してくれた。
	助成金の申請
	助成金 (経営に与えるインパクトが大きい)
特例子会社の事例の紹介や見学 (2社)	セミナーにおいて、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業の成功例を伺えたこと
	他企業の採用状況や、社会全体の取組や方向性を知ることができた。
職場実習等による、実践に近い形での仕事と本人のマッチング (2社)	トライアルや委託訓練では、働く場・仕事と本人のマッチングをきちんと見極めできる、公に認められた場を持つこと。
	委託訓練は、適性を見ることができ良かった。単に実習とは違い、実践的で良い緊張感がうまれより実践に近い形での互いの見定め期間を設ける事ができている。
研修等での、他社との連携構築・情報交流 (2社)	上記5 (障害者委託訓練) については、参加他社との情報交流という副産物もあり、障害者雇用に関する知識を深め、社業を遂行する上で大変参考になっている。
	障がい者雇用に関するセミナーや研修は、情報収集だけでなく、他の特例子会社との連携構築に非常に役立っています。
生活面での支援 (2社)	ハンディを持つ社員に対する生活支援 (企業から家庭面に踏み込めない為)、異動先でのジョブコーチによる支援
	社員に対し生活面も含めた支援をいただいた
その他 (7社)	応募者の面接に同行していただき、判り易く、ご本人についてご説明いただきました。

	在職者委託訓練において、キーボード操作やスキャナー作業の訓練は、PC未習熟者にとって有効な訓練であった。
	入社前のアセスメントができています
	事業所管内ハローワーク主催のミニ面接会に定期的に参加させてもらえたことで、障害者雇用の採用活動の促進を図れたこと
	障害者委託訓練を通じての採用
	①障害者職業センターによる障がい者受入職場啓発教育実施②ジョブコーチによる指導員研修の開催
	会社規則やビジネスマナーなど、一から教育・指導をしていただき、本人の意識改革が図れた。また、上司・同僚とのコミュニケーションにも改善がみられ、仕事への意欲も高まる結果となった。

問10：不満点

対応（6社）	地域ハローワークによっては対応が？？な所もある。 助成金を申請する上において、高齢・障害者・求職者支援機構の職員の対応。また、障害者職業センターに身体の人材紹介を打診したが、その際の対応。 理解が得られない支援者がいた。 障害者就労支援機関の担当者が、障害者からの相談に対し、適切に対応しなかったこと。 上記満足1の反面、各機関の人員不足によるフォロー不足、異動による担当者変更等の実態を行政は真剣に考えるべきと思う。区市町村によっては、支援者1人当たりの登録者が300人～400人となっている。その実態に応じた人員配置ができるような施策が必要と思う。 問題に対して具体的な対応策の提案がないこと
情報支援（5社）	支援機関からの情報に本人の障害の特性や特異行動について詳しい情報の公開が少ないこと。 ご自分の可能性などを含め、明るく期待できる情報が欲しいと感じます。 情報が整理されていないケース 人材紹介を利用した際、入社してからスキルに偽りがある事が発覚した。また健康面でも細かいヒアリングがされておらず、障害者手帳に記載されている病名の他に障がいを持っている事が発覚した。面接の段階では深く聞けない内容なので、紹介会社は紹介する前に詳しくヒアリングをして欲しいと感じた。
申請書類の手間の多さ（5社）	各種助成金は、企業としては助かると思いますが、なにせ申請時の書類作成に時間がかかる。 助成金によっては申請が煩雑でかつ結果に時間を要するものがあり不便を感じた 委託訓練の契約書など申込段階で煩雑さを感じもっと簡素化が図れないか 特に助成金については、手続きが複雑な上、窓口（対応者）によって見解が違うなど、申請時に不便さを感じる。 ①成金の申請書類が煩雑②助成金の入金日が不定期で、確認しても明確な回答が得られない。そのため、予算化できず困っている。
ジョブコーチ・支援員（5社）	ジョブコーチ支援は、障がい者に対するジョブコーチと言うよりは、会社に対する障がい者対応方法の指導という側面が強く、結果として不消化となってしまうことがありました。 ジョブコーチや就労支援員を複数名依頼したが、個人差が大きい。 ジョブコーチを活用しようとしたが、馴染まなかったため導入前に打ち切った。対象障害者の業務内容・特性・思いなどを理解しようという意思が感じられなかった。結果として、何度かのジョブ

	<p>コーチ面談で対象労働者が困惑してしまい、業務に影響が出た。</p> <p>ジョブコーチ支援等は、常識的な基準による判断だけでなく、個人の特性をよく理解したうえで指導が望ましい。一般的な指導で困難を極めた際の支援要請にも拘らず、常識的なアドバイスしかなかった。</p> <p>支援について、支援者によって内容が変わる点。</p>
トライアル雇用の制度変更 (4社)	<p>障がい者トライアル事業の制度変更。現在また復活しているが。</p> <p>トライアル雇用が復活したが、運用方法に大きな不満がある（トライアル求人人数分しかトライアルで応募出来ない）。実質使えなくなっていた 2 年間はなんだったのか、行政の都合で障害者や企業が困惑した。</p> <p>以前はいただけた設備や機器などの助成金が、審査がかなり厳しく殆どいただけなくなった。</p> <p>トライアル雇用の適合基準が曖昧で、HW窓口毎に対応が違っていった。</p> <p>障害者トライアル雇用制度について、一時助成金無しのトライアル雇用制度（精神障がい者）が復活したがすぐになくなってしまった。精神障がい者の雇用実績があるとしても、障がい者によって区々障がいの程度や内容は違うので、トライアル雇用の制度は継続していただきたかった。</p>
担当者の変更の多さ (3社)	<p>区が実施する就労支援センターの担当者の変更が多く、その都度職員との一からの人間関係構築となり無駄が多い。</p> <p>支援者(担当者)が頻繁に変わるきらいがあり、継続的な支援をうけることが困難な場合がある</p> <p>支援機関に従事している職員の定着が悪く、障害者の支援が継続しない。</p>
生活面での支援 (3社)	<p>就業生活支援において、障がい者の日常生活の乱れが就業継続の大きな阻害要因となっている状況下で、生活支援機関との連携がうまく取れていないこと。</p> <p>グループホーム在住の障害者従業員に対する障害者就業・生活支援センターによる生活指導において、行き届かない点や企業との連携の不手際が生じることがあった。</p> <p>障害者就業・生活支援センターの生活支援に係るマンパワーならびにスキル不足。</p>
定着支援 (3社)	<p>ハローワークを介して採用した障害者雇用の方に対する定着支援などの定期的なフォローがないこと。</p> <p>精神障がい者の支援者で、勤怠が安定しないので、定期的に連絡をとりフォローをしてほしいとお願っていたが、当事者があまり積極的ではないこともあり、あまりフォローをしていただけなかった。(不満)</p> <p>障害者就業・生活支援センターや障害者就労支援機関の定着支援は担当者の人数が少なく満足いく支援ができていない。</p>
助成金の要件が厳しい (3社)	<p>①障害者等支援機構の「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」は、要件が厳しすぎる。②ハローワークの各種助成金・支援金は、申請に必要な書類がホームページに明確に示されていない。</p> <p>いろいろな助成金があるが、受給要件と照らすと、実際に申請可能な助成金は少ない。</p> <p>必要なトライアル・必要な助成金でありながら、原資の都合で一方的に適用されなかったり、現実の就労現場とかけ離れた判断によりその機会を認めてもらえなかったりすること。</p>
制度の適用期間 (2社)	<p>障がい者職業センターのジョブコーチ支援は6カ月という期限があり、その後引き継いだ支援機関も関係性が薄く、結果的に支援機関が付いていない状況である。今後は事業所の近くにあるつながりのある支援機関に本人の同意を得た上で登録することを考えている。</p> <p>委託訓練制度を利用させていただきましたが、100時間という時間は短いと考えます。採用率と合わせると採否を決定するのが難しいため、訓練を受ける方が、どうしても「無難な方」に偏りが</p>

	ちになります。
助成金制度の突然の変更 (2社)	助成金制度が予測なく変更されること。 助成金が途中で打ち切られたこと
支援放棄 (2社)	上記とは逆に問題発生時に手を引く支援機関があった。 途中で支援を放棄される場合もあった。
その他 (7社)	委託訓練への参加者が極端に少なかったため、募集をどの程度の熱心さでやってくださっているのか疑問を持つことがあった 支援者として、障害者養護の立場（気持ち）が強く、職場に定着させることを大前提に支援を行おうとする。したがって、企業側が「指導の方法に問題あり」「合理的配慮不足」と指摘されることが続き、対応完了まで長期間かかる。 人材紹介にあたり適性をあまり考慮せず実習感覚で送りこんでくること（ダメ元発言） 特別支援学校からの企業実習受入要請・見学会受入要請が多い。できる限り協力しようと努めているが、企業側の負担は軽くはない。 人材紹介会社の場合だと、入社前のアセスメントが不十分な場合があった。 支援が画一的で、指示・指導も大差がなかった点。 障害者委託訓練では採用数目安を示すように言われるのが制約に感じた。

問12：今後望む支援

情報提供 (9社)	<p>特例子会社を持たない企業にとっては、現行の部署に配属させることになるが、やはりできる業務は限られており、満足の行く業務を割り当てることができなのが現状です。よく見る他社事例については、特例子会社の紹介などがほとんどの為、小規模業務での事例などを紹介してもらえれば参考になる企業が多いかと思います。</p> <p>弊社は、お陰様で法定雇用率を達成しているものの、積極的に障害者の新規採用まで至っておりません。今後は、障害者が安心して働ける職域、職種を選択、新規採用による人材の掘起しに取組んでいかなければなりません。従って、弊社を志望する障害者の情報や弊社の中のかなる職域、職種での就労が可能なのかを適確に支援（セミナーの開催情報、類似事例の見学等）していただければ幸いです。</p> <p>障がい者の職域拡大に関するノウハウ</p> <p>障がい者雇用増に対し、指導員の役割が重要であり、レベルアップのための研修会、講習会の開催。また、他社における障がい者雇用における労働条件（給与、賞与、福利厚生等）のデータがあれば参考にしたいと思います。</p> <p>障害者雇用の事例提供、または情報提供、とくに国の政策情報は欠かせないと思いますのでお願いしたい。</p> <p>先行する他社事例は大変参考になります。他社事例発表会、企業見学会の機会を増やしていただくことを希望します。</p> <p>支援ではないのですが、色々な困りごとが起きたときに相談にのっていただける機関があればいいと考えます。</p> <p>障がい者の就労についてのトレンド情報（法的、マーケットなど）が定期的にわかるとありがたい。設問8にあった『障がい者』に関わる各機関（公的を含む）の機能を明確にしてほしい。例えば、どの機関がどの</p>
-----------	---

	<p>機能を持っているのが、企業の立場からみるとわかりにくい</p> <p>障がい者を取り巻く環境は法律の改正などで変わってきている。事業主もその変化をしっかりと把握していかなければならず、是非障がい者雇用の動向等をもっとタイムリーにお知らせをしていただければと思います。</p>
精神障害者雇用拡大のための各種支援 (7 社)	<p>今後、精神障害者の雇い入れ事例の増加を想定していますが、就労管理のロールモデル (障がい別) がなく踏み込めないうです。先行されている特例子会社等のモデル事例等あればありがたい。</p> <p>今後、精神障害者の雇用を増やす必要があるなかで、どのような業務を担当してもらえるかが大きな問題だと思います。</p> <p>身体障がい者以外の障害者の雇用拡大に伴う支援をお願いしたい</p> <p>雇用管理が難しいとされる精神障がい者を含む障がい者の雇用定着に関して、成功事例をデータベース化 (適している職務、雇用管理上の配慮点等) してご提供いただけるとありがたい。</p> <p>精神障がい者の雇用拡大を進めるための各種支援 (助成金、体制、制度など)</p> <p>精神障がい者(発達障害者を含む) に係る雇用、定着管理、職域拡大等への支援</p> <p>精神障害者に対する「合理的配慮」についての指針やアドバイスがあるとうれしい。</p>
利用しやすい助成金 (5 社)	<p>各種助成金申請について</p> <p>助成金受給による支援がもっと活発になるよう、企業の活動実態に即した臨機応変なご対応をお願いいたします。</p> <p>(例)建物新設時に助成金を充当した障がい者就労環境の整備を計画するも、施工前予算段階での審査申請提出が必要で、かつ判定までの調査確認が数回ある等当該審査には時間を要するため、結局社内の調整決定に間に合わず申請を見送ったケースあり。</p> <p>各種助成金がありますが種類が多すぎて分かりづらい。</p> <p>障害者作業施設設置等に関する助成金審査基準が厳しくなり、活用できない状況にあり</p> <p>問11でもチェックをさせていただきましたが、今後も公的機関からの各種助成金制度の拡充を引き続きお願いしたいと考えております。</p> <p>助成金のあり方について会社の立ち上がり時は各種助成金が受給でき損益面でも助けていただいたという思いはありますが、数年経過するとほとんどなくなってしまう状況です。企業として障がい者雇用は大きな経済的負担を伴うものであり、大きな金額でなくて良いので、長いスパンで活用できる定着支援に係わる助成金制度を構築して頂きたいと考えます。具体的に申し上げるなら一定の定着率のハードルを設定した上で、その数値を上回った企業に対して定着支援に係わる支援員の人件費を長期にわたって助成する制度ということになります。</p>
指導員のレベルアップ (4 社)	<p>精神・発達障害者の雇用が増える傾向にあり障害の多様性により雇用管理が難しくなっているため管理者(指導者)の専門性が益々必要となって来ている</p> <p>支援者の雇用、育成についての情報提供。</p> <p>指導員のスキルアップ研修の拡充が必要と感じています。</p> <p>指導員の育成に向けたカリキュラムの充実</p>
雇用当初の支援 (2 社)	<p>職場適応→定着といったプロセスにおいて、より密接な支援をいただくと有難いです。</p> <p>雇用当初には、雇い入れ主ばかりでなく、支援機関から仕事の内容や職場環境についても聞き取りや、励ましの声掛けをしてあげると良いと思う。</p>
定着以降の就労継続支援制度の確立 (2 社)	<p>障害者の職場定着に続く就労継続支援に係る制度の確立をお願いします。障害者の長期就労には、企業ではできない生活面での長期的な支援が必要です。とりわけ、精神障害者の場合、医療関係者</p>

	<p>と福祉の方々との連携がとて大切になってきます。ところが、現行の就労支援事業は就労から6ヶ月までと定められており、その後の支援は支援機関のボランティア活動に支えられています。精神障害者の雇用義務化、それに伴う法定雇用率の修正によってボランティア的な支援機関の活動は破綻すると思われます。障害者就業・生活支援センターの機能強化を望むばかりですが、ジョブコーチ支援といった就職部分にフォーカスが当てられているに過ぎません。障害者の長期就労を視野に入れての充実化をお願いできればと思います。障害者就業・生活支援センターを中心とした地域のネットワークの構築を急ぐ必要があります。</p> <p>安定雇用、長期雇用を担うことへの助成が重要。現在の制度では短期（2年ほど）で辞めて行く会社が一番有利という不整合が有る。</p>
雇用率に関する意見（2社）	<p>今後、障害者雇用が精神障害にシフトするにつれて、短時間勤務者のポイントを0.5とすることが雇用拡大の足かせになると思われる。精神障害者の障害特性を考慮し、短時間勤務者でもポイントを1とするような施策の変更が望まれる。</p> <p>雇用率算出基礎数値に関する疑問 障害者数カウントに関して、雇用契約書上のカウントでなく実労働時間ベースでのカウントに変更（特に 精神障害者の場合 突発的な休みの扱い 及び 週20時間以上勤務に関する事項）</p>
その他（18社）	<p>就労生活に問題を抱え、会社としても解決に苦慮するケースには、必ずしも障がい自体に問題があるケースばかりではなく、その方の性格や資質自体に課題のあるケースも多くあります。例えば、難しいと言われる高次脳機能障害の方でも、その方の就労意欲が高ければ、様々なアシストツールが有効に使用できその効果も期待できますが、軽度な下肢障がいの方でも、就労意識が低く、モラルやマナーに問題がある場合は、その指導に就労現場で大変な労力が必要となります。今後、ボーダーな障がい者の就労機会が増えるにつれて、こういった就労意識、マナー、モラルに問題のあるケースも増えると予想されますので、これらを前提とした総合的な就労・定着支援が強く望まれるものと思います。</p> <p>SACECで実施している他社の事業所見学や意見交換などは、自社の障害者雇用の取組みに大変参考になるため、今後も継続して参加したい。</p> <p>障害者は仲間同士の横のつながりがあると定着率が高くなる。当社では区の就労支援センターでの、会社外でのリクレーションや趣味のつながりで人間関係を深めている。このような、地域からの定着支援制度の整備を考えると良い。また、働く障害者同士の交流会などの場があると、モチベーションの向上に資すると感じている。例えば、業種別に各社の好事例を交換し合うなどの、定期的なイベントが望まれる。更に、加齢の問題も顕在化しつつある。A型施設と活用して、加齢により通勤困難となった者が引き続き仕事を通じて社会に参画できる仕組みづくりを今から考えておく必要があると思われる。</p> <p>やはり障害者雇用へのご理解という点で世の中へ啓発活動をしていく必要を強く感じます。現段階では残念ながら雇用率という観点からでの特例子会社運営という実態になっています。そこを充分戦力に成り得るという点をドンドン紹介していきたい。他社の成功事例などを親会社の役員や人事部の方に見て頂く機会が増えたらいいのかもしれない。もちろん弊社の役割としても社内ノーマライゼーションを推進して“障害者は仕事が出来ないという先入観”を改めてもらう努力はしていく。また模範となるべく指導員のスキルアップもハンディを持つ社員の手本となるべく襟を正した人間形成というスタンスも非常に必要だと感じています。</p> <p>各種助成金については、種別により所轄行政機関が異なることは承知しているが、最初の間合せ先</p>

<p>として一括して受けて基本的な助言・指導をして戴ける総合窓口があると助かります。特に、新たに障害者を雇用する企業にとって有り難いとサービスになると考えます。</p>
<p>障害者の定着がうまくいかなかった場合、その障害者を他社と交換トレードできるシステムがあると便利。</p>
<p>支援機関に対する第三者評価の必要性を感じる</p>
<p>地域の複数の特別支援学校の総合的窓口となる就労支援コーディネーターの役割を強化して、生徒企業実習・教員企業実習・連絡会（セミナー）などの企画や学校間調整を従来以上に合理的に運営して戴けると助かります。特定企業の負担が大きくなり過ぎないように配慮を御願い致します。</p>
<p>障害者の採用から職場定着までに関する研究や支援は広まってきている印象がありますが、既に職場定着をしている障害者のキャリアアップをテーマとした研究の広がりはまだ不十分に感じます。</p>
<p>特別支援学校の卒業生については、採用後の3年間は卒業校が支援窓口となるが、実際のところ、何かトラブルが発生したとしても、在校生の対応で忙しい学校に、支援を依頼することは非常に難しいと思われまます。今後、特別支援学校の卒業生についても、各地の障害者就労支援機関の支援体制が整備されていると、新卒者を受け入れる企業としては大変心強く、安心して新卒者を採用できると思います。</p>
<p>特例子会社は事業の採算性と雇用創出の両立は大変難しいため、公的支援の安定した継続が必要不可欠。</p>
<p>法定雇用率を守ることのみに集中せざるを得ないような状況に、事業主が陥らないような支援を望みます。</p>
<p>就労前トレーニングの充実</p>
<p>通勤寮、グループホームの拡充に向けた行政への要請（社員の高齢化に伴う親亡き後の生活管理）</p>
<p>トライアル雇用制度の柔軟な運用や活用を期待（ハローワークによって対応や方針に違いがあるのではないかと）</p>
<p>介助を要する重度障がいの方を雇用しようとする際、介助者の採用が難しい状況です。専門資格者を雇用しようすると賃金も高額になるため、企業向け介助者の派遣制度があれば、介助が必要な重度障がいの方の雇用が前進する。</p>
<p>雇用紹介され、当社に社員あるいは嘱託員として入社されるが、今後は、入社前に面接および実習期間を義務付けし、その上で保護者を含め相談させてもらう方法で、保護者の要望を反映させてはどうか。</p>
<p>各種の支援機関がありますが利用するにあたって何処に相談すれば良いか迷います。</p>

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No.87

「障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究」

編集・発行 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

〒261-0014

千葉県美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日 2015年4月

印刷・製本 情報印刷株式会社

©2015障害者職業総合センター

