

研修プログラムを活用した提案型事業主支援の試行について

－新規の障害者雇用の促進に向けた支援方法についての検討－

○岩佐 美樹（障害者職業総合センター 研究員）

内藤 眞紀子・依田 隆男・石原 まほろ・永登 大和（障害者職業総合センター）

1 はじめに

障害者の新規雇用について取り組む事業主支援においては、障害者雇用に対する理解の促進を図ることから始まり、障害者雇用に対する意思決定、障害者雇用計画の作成及びその実行への支援という段階が想定される。

就労支援機関等が実施する、事業主の障害者雇用に対する理解の促進を支援する一つの方法として研修による情報提供が行われている。特に、新たに障害者を雇用したいというニーズを持つ企業については、この情報提供は有効であると考えられる。しかし、どのような情報が、障害者雇用に対する事業主の意欲や行動の変化に影響を及ぼすのか等については、これまで十分な検討はなされていない。そこで、本報告においては、新たに障害者を雇用したいというニーズを持つ企業に対し、研修を企画・実施し、その後のアンケート結果を分析することにより、効果的な研修、情報提供のあり方について考察する。

2 実施方法

(1) 試行協力企業

試行協力企業であるA社は10支店28拠点を有し、損害保険代理店業、生命保険の募集に関する業務を行っている。従業員数は約624名（派遣・勤務型代理店含む。2020年2月末現在）で、主として営業職と営業補助職から構成されている。2020年度に2事業所（a本店、b支店）にてそれぞれ1名の知的障害者を雇用するが、障害者雇用率達成に際しての不足人数は5名となっていた（2021年3月現在）。また、A社には7つのグループ会社があるが、いずれも障害者雇用率は未達成であった。

(2) 研修対象者

A社を含むグループ会社8社の社長及び拠点長

(3) 実施方法

事業主等に対するヒアリング調査を実施し、そこで得られた情報をもとに、研修を実施し（2021年1月末）、研修終了後、アンケート調査を実施した。また、研修終了後、希望のあった2事業所に対し、障害者の雇い入れに係る相談を実施し、経過を確認した。

3 結果

(1) ヒアリング調査

ヒアリング調査においては、A社において障害者雇用を進める上で課題となっていること、必要とされている障害

者雇用に関する情報や支援に関する情報を収集した。

A社の障害者雇用については、身体障害者を中心として、主として、民間の人材紹介会社を活用して進められていた。そのため、身体障害以外の①「障害に関すること」②「障害者の担当職務の創出方法の考え方」③「受け入れ態勢の整え方」、さらに、④「支援制度に関すること」⑤「支援機関に関すること」といった情報が不足していることが把握された。また、担当者によって⑥「障害者雇用制度に関すること」についての情報格差があることも把握された。

また、障害者雇用に際しての最も大きな課題として挙げられたのは、「障害者の担当職務の創出」に関することであったが、これについては障害のない社員と同様の労働条件での雇用を前提とし、その勤務時間分の仕事を創出しなければならないと考えていたことが影響していた。

(2) 研修内容の検討及び資料の作成

把握された6つの情報について、当機構の「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」¹⁾をもとに資料を作成した。

一番の課題となっていた「障害者の担当職務の創出」に関しては、障害者職業総合センター（2017）²⁾にて提案された3つの職務創出支援モデル^{*}を紹介し、まずは「切り出し・再構成モデル」によって創出された多くの障害者が対応可能であるような職務にて雇用した後、個々の障害者の強みを活かした作業を積み上げていくという「特化モデル」と「積み上げモデル」の組み合わせによる職務創出方法を提案することとした。あわせて、障害者トライアル雇用や支援機関の支援内容を紹介し、採用当初は週所定労働時間10時間以上の短時間の雇用から始め、徐々に職務の幅を広げるとともに、勤務時間の延長を図っていくという障害者雇用の進め方があること、支援機関を活用することにより、これを効果的・効率的に進めていくことができるといった情報を提供することとした。

※「障害者が担当する職務を創出する」ことを目的とする全ての支援の総称。職場に存在する定型的な反復作業を切り出し、1人分の作業として再構成する従来型のモデルを「切り出し・再構成モデル」、職業リハビリテーションや能力の向上を考慮して一定の時間をかけ、次第に職務内容や責任の幅を広げること、十分に能力を発揮することを重視したモデルを「積み上げモデル」という。その他、本人の能力や経験を生かせる専門性の高い職務を目指す「特化モデル」がある。

(3) 研修の実施

事業主と相談した結果、研修については3部構成とした。

1部：a本店長による「a本店における障害者雇用の取組について」の講義（10分）

2部：当研究部門による講義（45分）

3部：関係会社（特例子会社）担当者による「特例子会社として行うことができる支援について」の講義（5分）

講義についてはオンラインで実施した。

(4) アンケート調査

研修の効果を把握するため、研修終了時に、研修受講者58名に対し、当研究部門による講義についてのアンケート調査を行った（回答者数38名、回収率65.5%）。

その結果、研修の満足度については60.5%が「大変満足」、39.5%が「やや満足」、障害者雇用に関する理解促進における研修の貢献度については60.5%が「とても役立つ」、36.8%が「役立った」との回答が得られた。研修で役立ったと思われる研修の内容について複数選択してもらったところ、「障害者雇用制度の理解」の項目が最も多く（81.6%）、次いで「支援機関の理解」（63.2%）、「支援制度の理解」（57.9%）、「受け入れ態勢の整え方（労働条件、教育訓練体制等）」（52.6%）が多かった。研修受講による、障害者雇用に対する意欲の変化については、55.3%が「あった」と回答し、57.9%が障害者雇用に向けた具体的な行動の検討があった（「はい」と回答した）。

意欲に変化があった群とそれ以外の群に分け、研修で役立った内容として挙げられた項目の回答結果を図1に示す。その結果、「担当職務の創出方法の考え方」以外の項目において、意欲に変化があった群の選択割合が高く、特に「支援機関の理解」「障害に対する理解」においてその傾向が強く見られた。

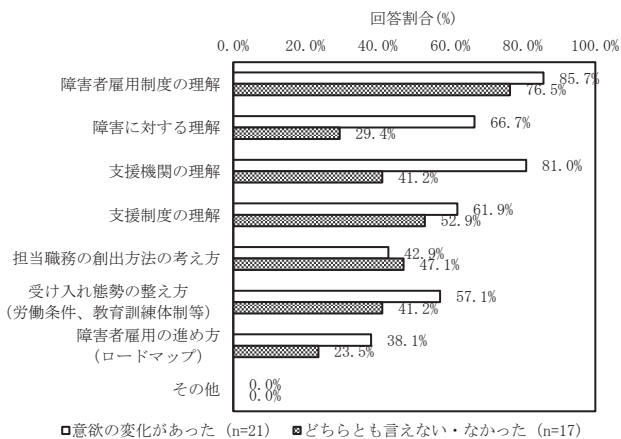


図1 意欲の変化の有無別にみた研修で役立った項目

具体的な行動の検討有群と検討無群に分け、研修で役立った内容として挙げられた項目の回答結果を図2に示す。その結果、「障害に対する理解」及び「支援機関の理解」以外は、検討無群の選択割合が高い傾向にあり、特に「受

け入れ態勢の整え方」「担当職務の創出方法の考え方」についてその傾向が強く見られた。

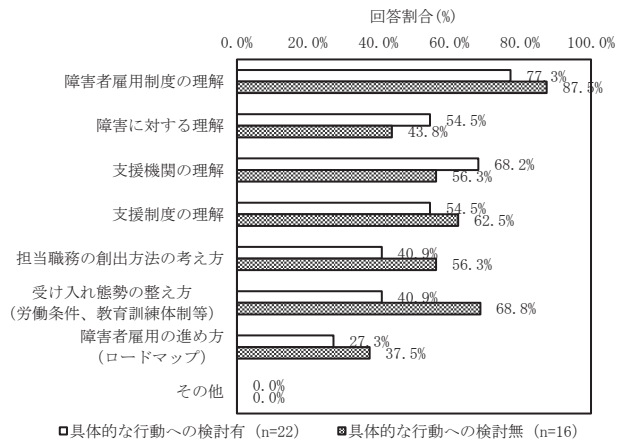


図2 具体的な行動の有無別にみた研修で役立った項目

(5) 経過確認

研修終了後、希望のあった2事業所にて、障害者の雇い入れに関する相談を実施した。その結果、両者とも障害者の担当職務の創出に苦慮したが、研修で提案された短時間から始める障害者雇用であれば可能ではないかと判断したとのことであった。現在、2事業所ともに、地域障害者職業センターの事業主支援を活用しながら、障害者雇用に向けた取組を進めている。

4 考察

アンケート結果においては、障害者雇用に対する意欲に変化のあった群がそれ以外の群に比して、研修で役立ったと思われる研修内容について多くの項目を選択していた。特に「支援機関の理解」及び「障害に対する理解」において選択割合が高い傾向が見られた。また、障害者雇用に向けた具体的な行動の検討の有無別に見たときも、「障害に対する理解」「支援機関の理解」の項目のみ、検討有群において多く選択されていた。以上のことから、障害者雇用についての研修を通じた情報提供の中でも、特に障害に対する理解を深めること、支援機関から得られるサポートについての理解を深めることは、障害者雇用に際して企業が抱く不安の解消につながり、障害者雇用への意欲を高め、具体的な行動を検討する上で有効であると考えられる。

今後、自由記述をもとにした質的な検討を踏まえ、さらなる考察を行っていくことを予定している。

【引用・参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部『はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集』, 2010
- 2) 障害者職業総合センター『精神障害者及び発達障害者の雇用における職務創出支援に関する研究』, 「調査研究報告書 No. 133」, 2017