

千葉県における難病患者就労支援の地域的課題 ～千葉県総合難病相談支援センター研修会でのSWOT分析を通して～

○横内 宣敬（千葉大学医学部附属病院 患者支援部 ソーシャルワーカー）
尾方 穂乃香・藤井 桃子・馬場 由美子・市原 章子（千葉大学医学部附属病院 患者支援部）

1 はじめに

千葉県における難病相談支援センターの体制は、2次医療圏に一か所、地域の難病診療の拠点となる病院に設置されており、該当する医療圏の難病患者の相談支援に対応している。千葉県全体では9か所の難病相談支援センターがあり、千葉県総合難病相談支援センター（以下「当センター」という。）は各地域の相談支援センターをサポートする位置づけで設置されている。

当センターは、2014年度から就労支援の取り組みを開始し、各地域の相談支援センターの相談員や保健所の難病担当保健師に対し、就労に関する研修会を開催してきた。就労支援の研修会開催を通じて、千葉県内でも各地域の現状が大きく異なり、抱える課題も異なることが明らかになってきた。

難病患者の就労支援に関しては、退職・転職にかかる規定因子を分析した大原賢了ら（2020）¹⁾や難病患者の就労困難性を研究した春名由一郎ら（2021）²⁾³⁾があるが、地域差に関する言及は少ない。一方、就労に関する地域間格差を論じた研究は、就業機会の地域間格差を論じた阿部宏史（1997）⁴⁾や若年雇用問題に焦点を当てた太田聡一（2005）⁵⁾、経済のサービス化と雇用創出の地域差を論じた阿部宏史（2005）⁶⁾などが確認できる。難病患者の就労状況の地域間格差の存在は容易に想定され、臨床現場の就労支援においても地域の特性や実情を踏まえた対応が求められる。

本稿では、当センターが2024年に研修会で行った各地域のSWOT分析と参加者へのアンケート調査を通じて、千葉県における難病患者就労支援の地域的課題を明らかにすることを目的とする。

2 方法

(1) 参加者

千葉県内の2次医療圏に該当する9地域において、難病患者の就労支援に携わる難病相談支援センター相談員および保健師、障害者就業・生活支援センター相談員、就労移行支援事業所相談員、計27名が本分析に参加した。参加者は、日頃の業務を通じて難病患者やその家族、関連機関との連携に深く関わっている者を中心に選定した。

(2) 実施時期・実施内容

本SWOT分析は、2024年10月17日に千葉大学医学部に

おいて、対面のワークショップ形式で実施した。また、実施後に参加者に対して、アンケート調査を行った。

(3) 分析方法

ワークショップは、参加者を都市機能や所属地域に応じて、「東葛北部」「東葛南部」「千葉地域」「印旛山武」「過疎地域」の5つのグループに分け、以下の手順でSWOT分析を実施した。

①SWOT分析の説明

ワークを開始する前に、SWOT分析について説明を行い、分析のフレームワークについて共通認識を形成した。

②SWOT要素の抽出

各グループで担当地域における就労支援の現状について自由に意見を出し合い、地域における要素を、「強み」「弱み」「機会」「脅威」の4つの視点から、ブレインストーミング形式で抽出し、付箋に書き出した。

③SWOT分析の実施

抽出された各要素について、SWOTの各4領域に関連項目毎にプロットし、各地域の特性を踏まえたSWOT分析を行った。

④全体共有と議論

各グループで抽出された要素とSWOT分析の結果を全体で共有し、地域間の共通点や相違点、今後の支援の方向性について議論を行った。ファシリテーターは難病担当のMSWおよび看護師が担当し、分析が円滑に進むよう支援した。

アンケート調査は、ワークショップ実施後にWEB形式で所属機関、職種、「多機関・多職種連携において、連携を妨げる要因」「疾患を抱える患者の就労支援において大切だと思うこと」について質問し、25名から回答を得た。

3 結果

(1) SWOT分析の結果

各グループで作成されたSWOT分析の結果をみると、医療・福祉資源、地域社会との連携と情報共有、交通・地理的特性、雇用環境と就労ニーズの4点で特徴がみられた。

①医療・福祉資源に関わる言及

東葛北部、東葛南部、千葉地域、印旛山武では、医療や福祉など社会資源の豊富さが「強み」として挙げられていたが、一方で、過疎地域では社会資源の少なさが「弱み」として挙げられた。また、都市部では社会資源が多すぎる

がゆえに「選択の難しさ」や「責任回避」といった課題も指摘された。

②地域社会との連携と情報共有

東葛北部、千葉地域では、「地域内の繋がりが希薄、近隣住民の交流が少ない地域がある」ことが「弱み」として挙げられていた。一方で、過疎地域では「親族が近くに住んでいる、顔の見える関係がある。地元企業が協力的」という点が「強み」として挙げられていた。また印旛山武では「支援機関は多くないが、自治体と医療機関で連携が取れている」といった記載がみられた。

東葛北部、東葛南部では「強み」として「ピアサポートの存在」に関する記載がみられ、人口と患者数の多さに由来するメリットが示唆された。

③交通・地理的特性

公共交通機関に関しては、全ての地域で言及があり、移動手段の確保は、特に難病患者にとって重要な課題として認識されていた。これは都市近郊に位置する地域でも地域内で格差があることが挙げられており、過疎地域だけの問題ではない点が明らかになった。

都心に近い地域では、就業機会の確保に関しては「強み」として認識されていたが、就業先が他地域にあることにより、就業先へのアプローチがしづらいことが課題として挙げられた。過疎地域では「就労場所・生活場所・医療機関が近い」ことが「機会」として捉えられており、伝統的な地域社会の繋がりの強さが、可能性として挙げられていた。

④雇用環境と就労ニーズに関する言及

都心は雇用需要が旺盛であり、工業地帯においても人手不足の状況であることが「機会」として挙げられていたが、過疎地域では地元企業の少なさや働き手不足が深刻であることが「脅威」として挙げられていた。

また「難病患者は障害者雇用率に算定されない」という制度上の課題や、多様な働き方への理解不足という点が「脅威」として挙げられていた。また印旛山武では「外国人が多く、技能実習生がいる」といった記載がみられ「脅威」として挙げられていた。

東葛北部、東葛南部といった人口が増加している地域では、家庭を支える担い手として就業している患者も多く、収入の確保と働き方の両立に課題を抱えているといった記載もみられた。

(2) アンケート調査結果

「多機関・多職種連携において、連携を妨げる要因」について質問したところ、「専門性の相互理解の不足・役割分担が不明確」が16件、「コミュニケーション機会の不足・顔の見える関係構築の機会不足」が16件と同数で最も多く、続いて「相談窓口が不明瞭、連携のための手続き・手順がわからない」が10件となった。

「疾患を抱える患者の就労支援において大切だと思うものは何か」という質問に対しては、「企業の理解・柔軟な働き方、休暇制度の充実」が18件、「自身の病状に関する理解」が11件、「周囲への情報開示と患者の説明能力」と「医療機関と企業との連携・情報共有」が同数で10件の回答を得た。

4 考察

本稿のSWOT分析から、千葉県内における難病患者の就労支援課題は、都市部と過疎地域で相違があることが明らかになった。東葛地域や千葉地域といった都市部では、医療・福祉資源や雇用機会が豊富であるという「強み」を持つ一方、資源の多さがかえって選択の困難さや相談のたらい回しを招き、地域社会の繋がりの希薄さが「弱み」として認識されていた。対照的に、過疎地域では資源や雇用の絶対数の少なさが「弱み」であるものの、「顔の見える関係」に代表される地域社会の伝統的な結束力が「強み」となり、医・職・住の近接性が「機会」として捉えられていた。このことは、画一的な就労支援ではなく、都市部では多機関の連携を密にし、個のニーズに対応する支援力の強化が、過疎地域では地域の繋がりという内在的資源を活かした支援体制の構築が求められることを示唆する。

次に、地域特性の違いが確認できた一方で、地域を問わない共通の課題として「連携」の重要性が示された。この「連携」は、支援機関同士の連携にとどまらず、患者を取り巻く雇用主や医療機関をも巻き込んだ重層的な連携体制の構築が有効であることを示すものと考えられる。

以上の結果から、難病患者の就労支援においては、地域の特性を踏まえつつも、「顔の見える関係」を構築する機会を継続的に地域で設け、各支援機関の相互理解の促進や役割分担の明確化を進めると同時に、患者を取り巻く包括的な支援を展開することが重要であると考えられる。

【参考文献】

- 1) 大原 賢了他「指定難病を理由とした退職・転職にかかる規定因子の検討」産業衛生学雑誌 (2021), 63 (5), 143-153
- 2) 障害者職業総合センター「難病患者の就労困難性に関する調査研究」調査研究報告書No.172, (2024)
- 3) 春名由一郎「難病患者の就労支援ニーズと制度・サービスの多分野連携の課題」保健医療科学 (2021), Vol.70 No. 5, p.477-487
- 4) 阿部宏史「就業機会の地域間格差と地域間人口移動」地域学研究 (1997), 28 巻 1 号 p.45-60
- 5) 太田 聡一「地域の中の若年雇用問題」日本労働研究雑誌 (2005) 47 (6), p.17-33
- 6) 阿部 宏史他「経済のサービス化と雇用創出の地域間格差～地域産業連関表に基づく分析」地域学研究 (2005) 35 巻 1 号 p.17-35

ポリテクセンターと地域障害者職業センターが連携した 障害のある訓練生に対する支援事例

○近藤 正規（栃木障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー）
正木 敦也（ポリテクセンター栃木）

1 はじめに

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、全国に地域障害者職業センターと職業能力開発施設を設置している。組織全体の一体化、活性化を図るため、これらの地方組織における業務連携は非常に重要な取り組みとして位置付けられている。

栃木障害者職業センター（以下「栃木センター」という。）とポリテクセンター栃木（以下「ポリテク栃木」という。）は宇都宮市内にあり、物理的に近接しており（距離は3km程度）、令和8年3月には栃木センターのポリテク栃木及び栃木支部の敷地内への移転を予定している。栃木センターの主な業務として、障害のある方の就労支援、復職支援、職場定着に向けた支援、障害者の雇用を検討あるいは雇用している事業主への支援、そして地域の関係機関への支援がある。障害者に対する支援には、職業評価、職業準備支援、面接同行、職場訪問型のジョブコーチ支援等を行っている。

本発表では、令和6年度に栃木センターとポリテク栃木が障害のある訓練生に対し協同して支援を行った事例を振り返り、両施設の連携した支援による本人に対する効果と、そのような連携を可能にするために必要と思われる事項を考察することで、各地域におけるポリテクセンターと障害者職業センターの専門性を最大限に活かした支援連携をより効果的に実践するための一助となることを期待したい。

2 ポリテク栃木と栃木センターによる就職支援の連携

支援対象者である訓練生及びポリテク栃木の職業訓練受講状況は表1のとおりである。

表1の経過を経て、栃木センターでは職業評価を実施した。その後A氏の同意を得て、職業評価結果と支援方針を関係機関と共有し、チームで支援を行うことになった。栃木センターでの支援の状況は表2のとおりである。

職業評価の結果を踏まえ、ハローワークでは、担当官からA氏が通勤可能なエリアでのCADオペレーターの求人に関する情報提供があった。また、障害者就職面接会（以下「面接会」という。）が予定されており、障害者手帳を所持するA氏は参加が可能であるという説明を受けた。

面接会の求人一覧公開時には、A氏、カウンセラー、指導員の三者で求人情報の検討・選定に関する相談を実施した。指導員からは、A氏の訓練内容と求人情報に記載され

表1 支援対象者の職業訓練受講・栃木センター支援に至る状況

支援対象者 (訓練生)	A氏:40代・男性 ・難病により上下肢機能に制限があるため身体障害者手帳を所持。 ・移動時、訓練受講時は車いすを利用。
ポリテク栃木の職業訓練受講状況	・居住系住宅CADデザイン科を受講（4カ月コース） ・車いすでもスムーズに教室に入り、訓練を受けられるように教室の机の場所を考慮した。 ・腕の筋力低下もあるため、訓練への影響と進捗状況を適宜確認した。
栃木センターの支援に至った経過	・就職活動を始めるにあたって、自身の障害特性を企業に伝えるかどうか相談を受けたが、ポリテクセンター栃木の職業訓練指導員(以下「指導員」という。)は障害者への支援経験が浅かった。 ・ポリテク栃木の指導員とA氏との相談の中で栃木センターの支援に関する情報を提供した。 ・A氏から「まずは説明を聞いた上で相談したい」との意向が確認されたため、指導員から栃木センターの障害者職業力カウンセラー(以下「カウンセラー」という。)に現時点でのA氏のニーズを共有し、A氏は指導員と共に栃木センターに来所することとなった。 ・栃木センターでは、カウンセラーから同席した指導員とA氏に対して支援の概要を説明した上で、自身の障害特性と、就職に際して必要な配慮事項について整理するため職業評価を受けたいというA氏の意向を確認した。

表2 栃木センターで実施した職業評価～チーム支援に至る状況

職業評価	①カウンセラーから聞き取り(指導員同席) ・車いすでの自力移動が可能であること、スロープ、多目的トイレが必須であること、自動車の乗り降りや運転も独力でできること等を把握。 ②ポリテク栃木の状況より客観的な情報を把握 ・ポリテク栃木まで片道1時間程度、自家用車を運転して毎日通っている。 ・遅刻や欠席はなく、安定した活動が可能である。 ・施設内で援助が必要な際は自身から周囲に申し出られる。 ・建築CADの習得状況が良好である。等 ③各種検査の実施よりアセスメント ・書字、PC操作、短時間の簡易作業も対応可能。
今後の就職活動・支援方針の検討(チーム支援)	①職業評価結果の共有と今後の支援方針検討 ・ハローワーク(専門援助部門)、障害者就業・生活支援センター、ポリテク栃木(指導員) →チームで支援を実施する土台づくり、つなぐ支援を各施設と個別に実施。

ているCADスキル、使用するソフトウェアとの適合性について助言を得た。また、A氏とカウンセラーで、応募企

業に伝える自身の障害特性や必要な配慮事項を整理し、書面化するため相談を実施した。

面接会にはカウンセラーと指導員が同行した。A氏は、事前に作成した自身の障害特性と必要な配慮事項を記載した書面を面接官に手交したことで、面接官からは事業所内の移動や利用可能なトイレ設備等に関する配慮事項について「具体的に確認できてありがたい」とのフィードバックが得られた。また、指導員の同席により、専門的な視点でA氏のCADスキルを面接官に説明することができた。この面接会で採用には至らなかったものの、面接にカウンセラーと指導員が同席することをA氏は「心強い」と話し、連携支援を受けることのメリットを実感する機会となった。

その後、障害者就業・生活支援センターから、CADオペレーターとして障害者雇用を検討している企業があるとの情報提供を受けた。A氏の意向を確認した上で、カウンセラーと障害者就業・生活支援センターの担当者が同行し職場見学を実施した。ここでは建物内のアクセシビリティ、事業内容、業務で使用するCADソフトウェア等を確認した。また、本人と事業所担当者との意見交換の場では、カウンセラーがA氏の障害について補足説明した。

A氏がこの企業への就職を希望したため、障害者就業・生活支援センターの実習制度を活用した職場実習を行うことになった。実習の結果、企業からは一定の評価が得られ、その後の面接を経て、A氏は無事採用に至った。

3 考察

(1) 訓練生本人への効果

ポリテク栃木と栃木センターの連携による支援の効果の一つとして、職業訓練での技能習得と、自身の障害特性および必要な配慮事項に関する理解により、A氏が希望する職務、職場環境での就職を実現できたことが挙げられる。ポリテク栃木の職業訓練は技能付与に特化しており、個別の障害特性に合わせたプログラムではない。一方で、栃木センターでは、個々の障害特性を踏まえて働き方や事業所に求める配慮事項を検討する等、個別性に主眼を置いた支援を行っている。面接会でA氏が書面を面接官に手交し、障害に関する具体的な質問が可能となったことで、面接官はA氏の状況をよりの確に理解することができたと推察される。また、「障害がどのように仕事に影響し、どのような配慮があれば力を発揮できるか」を具体的に伝えることは、ミスマッチのリスクの低減に繋がると考えられる。

障害者雇用において、企業は応募者の業務遂行能力についても把握したいニーズがある。A氏のCADスキルについて、専門家であるポリテク栃木の指導員が補足説明を行うことで、A氏の習得した技能を客観的に面接官に示すことができたことも後押しになったと思われる。

(2) 効果的な連携に必要な事項

ア 丁寧なニーズ確認と合意形成

指導員は、A氏が自身の障害に関して就職活動における悩みを抱えていることを把握した際、一方的に栃木センターの利用を勧めるのではなく、訓練生の意思を尊重しながら丁寧に合意形成を図った。そして、A氏が「まずは説明を聞いた上で相談したい」という明確な意思を確認した上でカウンセラーと情報共有を行ったことで栃木センターでの円滑な支援の実施に繋がったと考えられる。

イ 支援への継続的な関与

指導員はA氏の栃木センター来所に同行しただけでなく、職業評価の振り返りにも参加した。これにより、指導員はA氏の障害特性や栃木センターでの評価内容について理解を深めることに繋がった。さらに、栃木センター、ハローワーク、障害者就業・生活支援センターのチーム支援に、面接会への指導員の同席という形でポリテク栃木の専門性が加わることで技能面の説得力に厚みが増し、障害者の就職支援においても有益なものであったと考えられる。単に訓練生を他機関に繋ぐだけでなく、ポリテク栃木の指導員が支援連携の中で自身の専門知識をどのように活かせるかという視点で関与したことも、連携の効果を高めた一要因であると思われる。

ウ 「顔の見える関係」の重要性

本事例の連携が実現した背景要因として、栃木センターとポリテク栃木との担当者間で、日頃から「顔の見える関係」が築かれていたことも挙げられる。

カウンセラーは、研修等でポリテク栃木の施設を利用することがあるが、そのような機会に指導員と顔を合わせ、お互いの業務について言葉を交わす中で、指導員とカウンセラーが互いに「どのような専門性を持つ人間であるか」を認識し、一定の信頼関係を構築できていたことが、A氏のケースにおいても互いに具体的な連携イメージを持って支援を開始できた一因であると考えられる。

4 まとめ

栃木センターとポリテク栃木の両施設が連携することで、障害のある方が、職業訓練で習得した技能を最大限に活かし、安定した職業生活を送るための支援の効果を高める可能性が示唆された。そして、効果的かつ円滑な連携のためには、利用者本位の丁寧な合意形成、支援への継続的な関与、そして日頃からの担当者間の関係構築が重要である。一方で、全てのケースに画一的な連携のガイドラインを適用することは困難であるからこそ、本事例のような経験を共有し、担当者一人ひとりが能動的に連携に取り組むことで、多様な背景を持つ、就職を希望する方々の雇用支援の質の向上をもたらすものと考えられる。

家族との関係に着目した発達障害者に対する就労支援 ～家族に対するアプローチを含めた包括的な支援について～

○鈴木 靖子（宇都宮公共職業安定所 精神・発達障害者雇用サポーター）

○金田 則子（宇都宮公共職業安定所）

1 はじめに

宇都宮公共職業安定所・専門援助部門では、精神・発達障害者雇用サポーター（以下「SP」という。）が配置され、精神障害や発達障害のある求職者に対し、障害特性を踏まえた相談・職業紹介の他、必要に応じて医療機関、各支援機関と連携し、アセスメント、職場開拓、職場実習、雇用後の定着支援といった一連の就労支援を行っている。

発達障害を抱える方々は、その特性故に短期離職を繰り返すことが一つの課題であるが、その背景に家族関係、特に親からの影響が否定できないケースもある。

本報告では、家族との関係性が本人の就労適応に与える影響と、他機関と連携しながら本人と家族の相互理解を得るために行った支援の事例を紹介する。

2 発達障害者と家族関係についてのアンケート調査

今回、発達障害者から見た家族関係を確認するために、日頃より連携している医療機関Xの協力を得て、発達障害者に対し、家族関係に関するアンケート調査を行った。

「家族関係が良くない(悪い)」と回答した方は全体のおよそ3分の1にあたる32%。その内訳で「親」を挙げた割合は82%であった。その理由として「態度・過剰な関わり・兄弟との差別」といった関わり方を挙げた方は70%（図1）。そう感じ始めた時期に対する質問で「幼少時から」と回答した方は62%と半数以上に及んだ。更に就職活動・就労に関して「相談しにくい、相談しようと思わない」との回答は51%であり、その理由として日常的な関わりが影響していることを示すものであった（図2）。

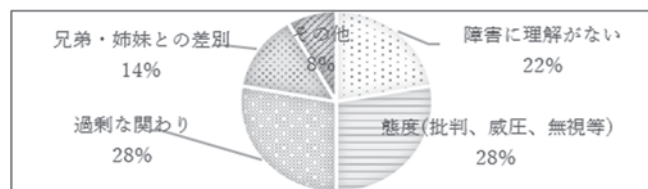


図1 家族の関係が良くない(悪い)と感じる理由

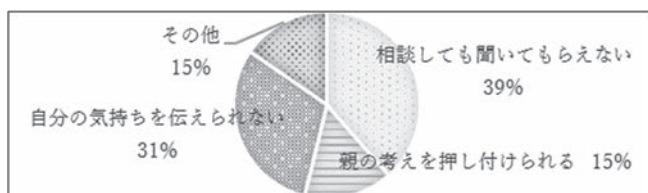


図2 就職活動・就労について相談しにくい理由

アンケート結果は、当事者の就労支援において、家族関係も考慮する必要性を再認識するものとなった。

3 ケース概要と初期経緯

Aさん：30歳代 男性 自閉スペクトラム症（以下「ASD」という。） 両親と同居 独り子

Aさんは、専修学校卒業後、障害クローズにて金属加工会社へ正社員として就職。しかし、現場の仕事にうまく適応できず、部署異動を繰り返す。「自分はダメな人間だ」と落ち込む度に、周囲からは「気持ちの問題」「もっと頑張れ」と言われ、さらに自信を失っていった。

しかし、親に知られると「叱られる」「見捨てられる」との思いから、その状況を一切話すことができなかった。

やがて出勤前には、締め付けられるような胸の痛み、手足の痺れ、運転中の見当識の異変が現れるようになった。就労の継続に不安を感じ、当所への相談に至る。

就労中だったため、当初は電話相談にて対応していたが、入電はほぼ毎日と頻繁になり、内容も緊迫性を帯びてきたため、電話対応に限界を感じ来所を勧める。

初回面談では「辛い」「このまま消えたい」と繰り返している状態。危機介入の必要性を感じ、本人の了承を得て母親に連絡し状況を説明。医療機関Yへ繋いだ。受診の結果、うつ病と診断され休職となるが、Aさんは頻繁に来所しては「苦しい」「親に見捨てられる」と繰り返す状況であった。「求人を持って帰れば親に何も言われなくてもいい。」と求人票を持ち帰る状況が続いた。

4 親に対するアプローチの必要性について

Aさんとの面談を進めるに従い、状況悪化の背景に、親の関わり方が影響しているのではないかと考えられた。

実際、今回のメンタル不調、休職・離職に関しては、「怠けている」「粗大ごみ」「働かないなら出ていけ」等の発言や、「無職の人に出す食事はない」と家族団らんの場面から排除する言動もあったという。

また、ASDの診断については、「うまくやれないことへの言い訳だ」と言われ続けていると悩んでいた。

このような状況から、Aさんの安定した生活、就労を支援するためには、Aさんのみならず両親に対しても相互理解を求める必要があると考えた。Aさんの現状を適切に理解し、お互いの関わり方に対する課題の気づきを促すことを目的とし、医療機関Y、各支援機関と連携しながら親に

対するアプローチを含めた支援を展開するに至った。

5 親に対するAさんの課題と就労に対する影響

Aさんとの面談、医療機関Yとの情報共有により、親との関係性について次の点が主な課題として浮彫になった。

- ①「親の価値観」を最優先し自己決定できない。
- ②失敗は「親の期待を裏切ること」という歪んだ認知。
- ③家庭に安心できる環境がなく不安状態に陥りやすい。
- ④自分の気持ちや考えを整理して伝えることが苦手。

ASDの障害特性と相まって、これらのことが、「親に本音を伝えることができない」という、最も重要な課題を生じ、就労の安定を損なうことに繋がっていると思われる。

6 支援経過とAさんおよび両親の変化

(1) 親の意見を最優先に行動する時期

- ・Aさんの経過：休職→復職→再休職→転職（特例子会社）
- ・親：療養が必要な状態に対する理解がない。主治医の意見に反論してでも復帰・転職を急がせる。
- ・Aさん：「家に居場所がない」と頻繁に来所する。「本当は家で休養したい」と言えず、親に従って復職・転職する。結果として体調の悪化を繰り返す。
- ・SP：両親と面談。仕事のミスマッチが心身不調の一要因であること、十分な療養が必要であること等説明するも、理解を得ることはできなかった。
- ・連携：「栃木障害者職業センター」職業評価の実施。結果説明に母親出席。障害者職業カウンセラーより障害特性と職業適性について説明。母親は、その内容には納得していたが、特性に適した就労を考えるという理解には至らなかった。

「医療機関Y」ケース会議実施。両親出席。主治医と連携し、安心して療養できる家庭環境の必要性和重要性について理解を求める。

- ・結果：母親は徐々に状況を理解する。父親は変わらず。

(2) 自己主張ができるようになった時期

- ・Aさんの経過：退職→療養→デイケア利用
- ・親：母親は療養に理解を示すようになる。父親も「いつ働くのか」と言いつつ、以前ほど批判はしないとのこと。
- ・Aさん：「家にいやすくなった」と心身は徐々に安定。しかし、父の言動に「元気になってきたのに家にいて申し訳ない。でもまた失敗するのが怖くて働けない」と自責と葛藤が生じる状況。辛くなるとハローワークに相談来所。
- ・SP：自分の気持ちや考えを自ら親に伝えられるよう支援。また、社会復帰への不安軽減目的に、デイケアの利用を主治医に相談してみるよう促す。
- ・連携：「医療機関Y」ケース会議実施。両親出席。主治医、医療スタッフと連携し、スモールステップの重要性和デイケア利用の必要性について理解を求める。

- ・結果：父親は「動ける状態なら働くべき」と反論したが、Aさんは「今の僕には準備期間が必要」と両親にデイケアを利用したいと主張。話し合いの中で、父親は「親の期待が破綻して、息子が置かれている現実を突き付けられた気がした」と述べていた。

(3) 自ら意思決定し自立する時期

- ・Aさんの経過：就労継続支援B型事業所→就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）→グループホーム入居。
 - ・親：母親は、A型やグループホームの見学に同行する等Aさんを支援するようになっていった。父親は離職状態に不満が募り、「働かないなら出ていけ」と言い始める。
 - ・Aさん：周囲と相談しながら自発的に行動することができるようになる。母親との関係に安心感を得て体調は安定を維持。自己理解も進み、自分の状態に合わせ就労へのステップを踏んでいくことができるようになる。
 - ・SP：Aさんの自己決定に向けた相談支援、後押し。
 - ・連携：「医療機関Y」主治医、医療スタッフとの情報共有。就労支援の方向性についての意見交換。
「障害者就業生活・支援センター」生活と就労について一体的なサポートを得るために連携を開始。情報共有。
 - ・結果：Aさんは母親と良好な関係を継続できており、SPから親に対するアプローチは必要なくなっていく。
- A型就労は2年目となり安定。グループホームへの入居を自分の意思で決定し、親からの自立という自己実現を果す。実家での居心地も良いと語り、今得られている安心感が就労も含む生活全般の安定に繋がっていると考える。

7 まとめ

当初は、Aさんに対する親の関わり方は一方的であり、理解を求めることは困難に思えた。しかし、私たちの介入を拒否しない様子に変容の可能性を感じ、アプローチを続けていった。そして、Aさんの「転職」を捉えて親への介入を図り、状況に応じて必要な機関と連携しアプローチを重ねた結果、段階的に相互理解が進むことに繋がった。

長い年月をかけ形成された家族関係に介入することはとても難しく、この事例のように、双方の変容に合わせた粘り強い支援が必要であると考える。

医療機関Yおよび今回本報告を行うにあたり家族関係のアンケート調査に協力いただいたXの医師は、ともに「生きづらさを抱える発達障害者にとって、安心できる場所（家庭）があることは、自分が存在してよいという認知に繋がる。安定した社会生活の基盤として、本人と同じ目線で一緒に考えてくれる家族の存在がとても大切である」と述べており、発達障害者が安心して相談し、就労の安定を継続していくためにも、家族関係を視野に入れた支援はとても重要であると考える。

企業がインクルーシブな障害者雇用を進める為に 障害者雇用相談援助事業ができること

○片桐 さおり（特定非営利活動法人コミュネット楽創 障害者雇用相談援助事業担当）
北川 十一（特定非営利活動法人コミュネット楽創）

1 はじめに

特定非営利活動法人コミュネット楽創（以下「コミュネット楽創」という。）は働く希望を持っていれば障害種別を問わずすべて支援対象とし、IPSモデルに準拠した就労移行支援事業所を2か所と札幌市の委託を受けた「就業・生活相談支援事業」（市単独のナカポツ）を運営している北海道札幌市で20年以上活動している特定非営利活動法人である。

2024年に新設された障害者雇用相談援助事業（以下「相談援助事業」という。）の認定事業者として北海道労働局より認定を受け、これまで行ってきた職場開拓とは異なる、障害者雇用を行う企業を支援する事業を開始した。

今回、長く、障害者の「仕事のある人生」を応援してきたコミュネット楽創が企業のインクルーシブな障害者雇用を手助けするために、相談援助事業に取り組んだ背景と実施状況を報告し考察する。

2 障害者雇用相談援助事業に取り組んだ背景

(1) コミュネット楽創

コミュネット楽創は、設立経緯もあり精神障害者、発達障害者の利用が多数を占めるが知的障害者の利用も多く、障害種別を問わず支援を行っている。IPSモデルに準拠した個別の希望に合わせた就労支援のため、障害者求人、一般求人にとこだわらず、興味、関心のある求人にアプローチする求職活動支援、職場開拓を行い、就職者の約50%が障害者求人以外の求人に障害オープンで就職している。

また、就職前の準備訓練よりも働く中で必要な知識や経験をどのように身につけていくかの支援を重視し、実際の仕事の中で業務能力を確立していくように、就職直後から障害者のみならず可能な限り雇用した企業との関係づくりを行っている。そのため、普段から職場開拓を含め一般企業とのやり取りは頻繁に行っている。

(2) インクルーシブな障害者雇用をめざして

障害者雇用率の上昇もあり2024年度の障害者雇用は22年連続で増加し、実雇用率も2.41%となっている¹⁾。働く障害者が増える中で特例子会社等、障害者だけの職場、活躍しやすい職場など仕組みも増え、最近では障害者雇用代行ビジネスの話題やSNSの広告を目にすることも多い。しかしこれらは、資金や資源が潤沢な大企業などの活用が多く、リソースが限られる中小企業には活用しにくいこと

は想像に難くない。

実際に、企業と話をすると「単純作業」「業務の切り出し」という言葉が頻繁にきかれ、障害者雇用には「障害者だけの特別な仕事や枠」を準備することは中小企業では難しいとの声があがる。しかし、障害者が能力的にすべて健常者に対し不利なわけでもなく、場合によっては健常者以上の力を発揮する者もいる。また、すべての障害者がそのような特別な環境や仕事を求めているわけでもない。

この相談援助事業は特例子会社等の持つ障害者雇用のノウハウを中小企業等へ活用させるために創設された事業である。その意義を考えると、CSRとしての障害者雇用だけではなく「人材戦略」として、共に働く人を求めている企業と、自身の力を発揮して働きたい障害者を結ぶインクルーシブな障害者雇用が重要であろう。

3 コミュネット楽創での相談援助事業の実施状況

2024年6月21日北海道労働局より認定を受け、同年7月1日より札幌市および札幌近郊を対象エリアに事業を開始したが、エリア外の企業の希望から2カ月後には全道に拡大した。事業実施者として当法人の就労移行支援事業所で最も職場開拓に精通した職員を異動・配置した。

当初は、事業初年度ということもあり、事業・制度認知が低くハローワークにおいても知っていたのは一部に限られ、障害者や企業との接点が多い窓口の職員は全く知らないというような状況で、協力が得られないことも多かった。また、企業の障害者雇用状況の情報が入手できず、企業へのアプローチは、雇用率達成状況などの確認も含め、手当たり次第に架電することから始めた。次に札幌市内で頻繁に行われていた一般の合同企業説明会へ行き、主催者の許可を得て出展企業に説明の機会創出を依頼した。その結果、対面で採用担当者と話せることもあり企業訪問と詳細説明の機会が格段に増えた。一方で北海道労働局の後援等があるイベントであっても主催者から入場を断られることも多く、事業の認知の低さが障壁となった。

また、厚労省や労働局のHPを見ても、認定事業者への説明資料はあっても、利用企業に対して説明資料はほとんどなく、企業への説明に苦慮したため、独自にフライヤー（図1）を企業への説明および周知広報のため作成し、ハローワーク等各所へ配架した。

それらの結果、2024年度は230社に事業を説明し、詳細説明や訪問に至ったのは102社。内9社が事業利用を希望し、求人発行は1社であった。

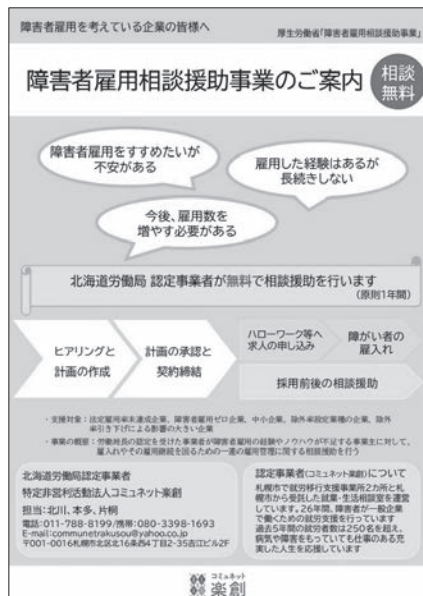


図1 障害者雇用相談援助事業フライヤー

すべてが手探りの中、企業へ接触を図り事業説明を行う際には障害者雇用の現状にとどまらず、人材採用や育成、経営の困りごとを伺うなど信頼関係の構築に努めた。利用に至っていない中でも、すでに雇用している障害者について相談や情報を求められることもあった。

手続きに時間がかかる中で、事業利用を希望していたが繁忙期を避けて再度接触したところ企業の担当者が異動や休職などで連絡不能となり後任者への引継ぎもなく、事業利用そのものがなくなることもあった。また、担当者とは合意できても、障害者雇用や事業利用を承認、決裁をする本社機能が北海道外や、道内でも200km以上離れているなど北海道ならではの地理的事情により事業利用に至らないこともあった。中には、相談援助を行う中で、その企業の現在の求人・雇用関係の手続きに法的な問題があることを指摘したことで障害者求人の作成を中止した企業もあった。

4 考察

手探りでの挑戦ではあったが、事前に想定した以上に受給資格認定や助成金の支給決定に苦慮した。相談援助事業の活用しにくさは個別事案ではないと思われ、実際に認定事業主となったものの障害者雇用相談援助事業計画書の策定や受給資格認定書の提出に至ったのは4割に満たず、さらに受給資格認定を得たものの、助成金の支給決定にまで至った数は1/5程度にとどまっている²⁾。

これらの件を踏まえ相談支援事業について考察する。

(1) 制度の課題

本事業の対象は障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業であり、多くは中小企業である。そしてその中小企業は「人手不足」にあえいでいるが、障害者雇用が進まない理由も人員管理、体制管理をする「人手不足」であることが多い。

そのため、事業説明で障害者をいずれ企業で活躍する人材として雇用すること、そのための相談援助であることを伝えたと前向きになる企業は多かった。しかし相談援助事業は、ヒアリング・計画策定から承認を得て相談援助が可能になるまで最短でも1カ月以上かかり、そこから求人票を作成し、採用活動を経て雇用するまで含めると企業の求めるスピード感とずれていると考えられた。人材確保は企業規模が小さいほど急務となる事が想像され、実際に計画の承認がおきる前に必要に迫られ求人を出した企業もあった。

(2) 事業の構造上の課題

相談援助事業では、利用契約締結前にかなり踏み込んだ企業情報をヒアリングする必要があり、責任所在の不明確さと警戒感から、利用を控えることが考えられる。

同様に、認定事業者が採用6カ月経過後の助成金申請をする際には、障害者の雇用契約書、雇用保険被保険者番号、6カ月間の出勤簿などの取得と提出が求められる。本来、従業員のこれらの情報は、企業が管理する個人情報にあたり、雇用主が自社従業員の書類を提出するのとは違い、認定事業者が雇用関係にない個人の書類を扱うこととなっている。これはともすると「障害者雇用」の偏見を助長するリスクにもならないだろうか。

2点とも障害者雇用をするための事業でありながら、相談援助を行う認定事業者が申請する助成金事業という構造から生じたものであろうが、昨今の社会状況を考えると改善していく必要があるのではないかとと思われる。

5 まとめ

相談援助事業は始まったばかりであり、課題には事業初年度ならではの認知の低さや整備不足があった。当法人の実践でも、前触れなく申請書類の書式が変更されるなど対応に苦慮している。しかし中小企業こそインクルーシブな障害者雇用を進める必要があり、本事業が有効な手立てとなりうるよう進めていきたい。

【参考文献】

- 1) 令和7年版障害者白書。内閣府HP, P64
<https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r07hakusho/zenbun/pdf/s3-2.pdf>
- 2) 第5回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究, P14
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001484940.pdf>

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 結果報告

－第8期調査最終期 経時的変化の分析結果から－

○稲田 祐子（障害者職業総合センター 主任研究員）
武澤 友広・堀 宏隆・田川 史朗（障害者職業総合センター）
野口 洋平（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

障害のある労働者は、年齢を重ねることで、就業・生活の実態がどのように変化するのだろうか。

本調査研究は、2008年度から2023年度までの16年間、2年ごとの8期にわたって多様な障害者を対象に長期縦断調査（パネル調査）を実施したものである。単純集計等により職業サイクルの全過程にわたる状況を把握し、企業における雇用管理の改善や障害者の円滑な就業の実現に関する今後の施策展開のための基礎資料を得ることを目的としている。

なお、本調査研究における「職業サイクル」とは、誕生から死亡に至るまでの「ライフサイクル」になぞらえ、職業人生における労働者の就職、就業の継続、退職や復職、離職や再就職、キャリア形成、そして最終的な職業人生からの引退に至る多くの労働者に共通する経験の全体を捉えた造語である。

2 調査研究の方法

(1) 本調査研究の対象

本調査研究の調査対象者は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害、知的障害、精神障害のいずれか、またはこれらの重複障害があり、調査開始時点での年齢は、下限を義務教育終了後の15歳、上限を概ね55歳とし、企業や自営業で週20時間以上就労している者とした。当事者団体等、障害者を多数雇用する事業所、職業リハビリテーション機関の協力を得て募集を行い、調査開始時に登録した1,026人に第3期に241人を加えた1,267人が対象者である。

この調査対象者を、職業人生の開始から年月の浅い若年期の者（調査開始時点で40歳未満）への「職業生活前期調査」と、一定の就業経験を持つ壮年・中年期の者（調査開始時点で40歳以上）への「職業生活後期調査」に分け、それぞれ2年ごとに職業サイクルを把握することを目指した。

なお、登録者は、離職しても、その後のキャリア形成の状況を確認するため、継続的に調査対象とした。

(2) 調査の内容及び実施方法

障害のある労働者の職業サイクルについて、就業状態や職種等の外的な状況だけでなく、内面的な職業の意義や満足度からも捉えるとともに、合理的配慮の提供や地域支援の状況、また、結婚や子どもの誕生、家族状況の変化等の

ライフサイクル、さらに、社会情勢の大きな変化等との密接な関係によるものと捉え、総合的な調査内容とした。原則として第1期から第8期まで共通の内容を調査したが、一部、隔回の質問項目があり、また、法制度や問題意識の変化等による項目や選択肢の変更・追加も行った。

3 調査研究の内容

(1) 障害のある労働者の職業サイクル全般の単純集計

本調査が、パネル調査であることの大きな利点は、一人一人の障害のある労働者の職業生活が年齢や時代とともにどう変化してきたのかを追跡して俯瞰することができることである。

また、一般に労働者の職業サイクルは、年齢による一般的な傾向だけでなく、出生年代による特徴を有することから、個々人を超えた一定の傾向を明らかにするため、調査回答者を出生年代（以下「世代」という。）に分けて、それぞれの世代（①1983～1992年度生まれ、②1973～1982年度生まれ、③1963～1972年度生まれ、④1946～1962年度生まれ）の経時的変化を追跡することにより、世代別の職業サイクルの特徴を明らかにする分析を実施した。

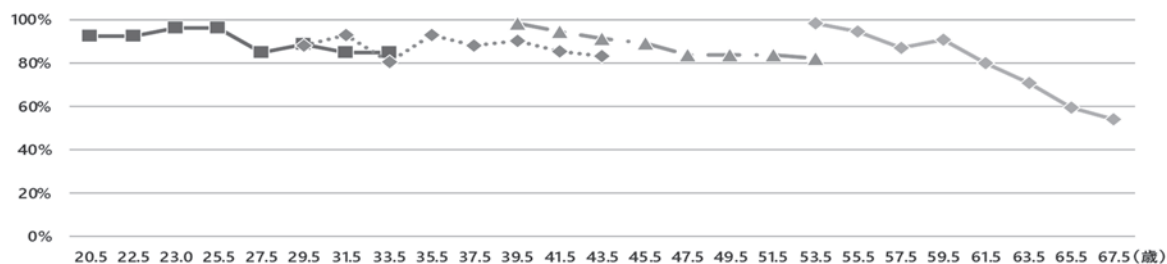
4 結果

(1) 世代別、障害種類別の職業サイクルの特徴

職業生活の様々な局面における障害者の状況を分析したところ、以下の傾向がみられた。

就労率は、どの世代も男女で顕著な違いはなかったが、1946～1962年度生まれにおいては、就労率が低下傾向に変わる節目が、男性が第5期、女性が第7期と差があった。これを障害種類別で見ると、1973～1992年度生まれは、精神障害だけで第3期や第7期から第8期にかけて就労率が低下しており、1946～1972年度生まれは、特に肢体不自由と精神障害について、低下の程度が顕著であった。就業形態は、1963～1972年度生まれは他の世代よりも正社員が多く、給与が高いなど世代間の違いも認められた。職種は、視覚障害では「医療や福祉に関わる仕事」の割合が5～6割、肢体不自由及び内部障害では「事務の仕事」の割合が青壮年期で6～8割、知的障害では「清掃やクリーニングなどのサービス業」や「ものを作る仕事」の割合がそれぞれ3～4割と、比較的高かった。

【男性】



【女性】

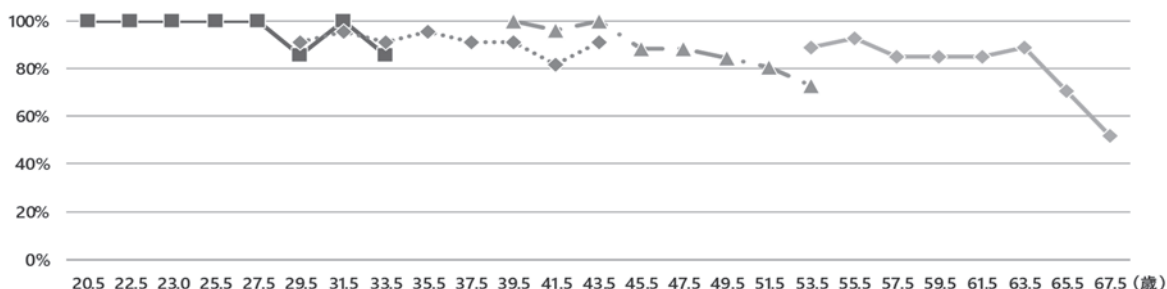


図1 4世代を重ね合わせた就労率の経時的変化（グラフ横軸は年齢範囲の中央値を示す）

(2) 障害者にとっての職業の意義

障害者にとっての職業の意義を分析したところ、働きたい年齢が調査期を経るごとに上昇する傾向が見られた。また、仕事をする理由として当てはまる度合いが調査項目の中で最も高かったのは「収入を得るため」であり、その傾向は世代や年齢によって変わらなかった。一方、仕事の満足度は「給料や待遇」が調査項目の中で最も低かった。

(3) 職場での理解や配慮

2016年に「合理的配慮」の提供義務化等を内容とする改正障害者雇用促進法が施行されたことの影響を見ると、法律施行前の第4期に職場において「理解や配慮がない」と回答した割合は22%であったが、施行後の第5期においては、そのうちの約半数となる12%は新たに何らかの「理解や配慮がある」と回答した。

(4) 職業生活と関連するライフイベント

ライフイベントとの関連を見ると、世代別では1973～1992年度生まれは結婚している者の割合がゆるやかに上昇しているが、障害種類別では知的障害者は結婚している者や子供がいる者の割合が低かった。また、いずれの世代、障害種別においても、誰かと一緒に暮らしている者の割合が高くなっていた。

5 考察

今回の調査で明確になったのは、障害のある労働者における就職、職場定着、合理的配慮の提供といった職場環境の変化、ライフイベントといった職業人生における経験の具体的な状況である。このような「障害者の職業人生」における変化への適応を支えることの重要性を示すことができたことが、本調査結果の意義と考える。

一方、今回の結果はあくまで単純集計による結果であり、職業生活の状況と職場や地域の状況との相互作用についての分析を行っていないことに特に注意が必要である。障害者の様々な状況は職場や地域の状況との相互作用によるものであり、大きな幅があるものである。障害者を取り巻く職場や家庭その他の状況は、今後の就労支援の整備によりますます改善されるべきもので、今回の結果は、今後の改善に向けた課題を示すものにすぎない。今後、これらの各要素の相互作用を詳しく分析することにより、障害種類や年齢、世代等の固定的な要因に限定されず、障害のある労働者が多様な仕事や働き方で活躍し、職業生活の希望を実現し、職業生活の質を上げるための方策を明らかにすることが重要である。